

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN - CAGUAS
PANEL IV

JOSÉ H. RIVERA
ANTUNEZ

Recurrida

v.

EMPRESAS
VELÁZQUEZ, INC. Y
OTROS

Peticionaria

KLCE201601535

Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala San
Juan

Civil Núm.
KPE2013-3585
(906)

SOBRE:
LEY 80-1976, LEY
115-1991, LEY 379 -
1948

Panel integrado por su presidente el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Juez Colom García y la Jueza Cortés González

Vizcarrondo Irizarry, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de mayo de 2017.

Comparece Empresas Velázquez, Inc., en adelante peticionaria, y solicita revisión de dos (2) Resoluciones dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI), en fechas, 29 de junio de 2016 y 13 de julio de 2016, respectivamente. Mediante éstas, el TPI denegó las Mociones de Sentencia Sumaria presentadas por cada parte litigante, así como la Solicitud de Reconsideración a la denegatoria a la Sentencia sumaria de la aquí peticionaria.

Evaluados los alegatos de las partes, los dictámenes recurridos, los documentos que obran en el apéndice, y aplicado el derecho a los hechos, se EXPIDE el auto de Certiorari solicitado y se CONFIRMAN las resoluciones recurridas. Exponemos.

De las Resoluciones recurridas del TPI, surgen los siguientes hechos incontrovertidos:

1. La parte demandada es una compañía que se dedica a la distribución de piezas de auto al por mayor y al detal.
2. El Sr. José H. Rivera Antúnez, (señor Rivera), aquí recurrido, comenzó a trabajar para la Compañía el 1 de septiembre de 1999, como ayudante de almacén y trabajó en otras posiciones como despachador.
3. Al momento de su despido, el señor Rivera trabajaba como Jefe de Almacén de la Compañía.
4. Entre las responsabilidades del señor Rivera se encontraban: abrir y cerrar el almacén, recibir mercancía y trabajar en el mostrador.
5. Como Jefe de Almacén, el señor Rivera tenía a su cargo dos empleados.
6. El Sr. Angel Rivera, era su Supervisor.
7. El señor Rivera cobraba \$8.00 dólares la hora.
8. Éste tenía un horario fijo de trabajo, que consistía de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., de lunes a viernes; y de 8:00 a.m. a 12:00 m.d., los sábados.
9. La parte querellada, nunca le entregó el Manual de Personal al señor Rivera.
10. El 5 de marzo de 2007, el señor Rivera recibió una amonestación escrita por haber estado "jugando pelota" en el almacén en horas laborables.
11. El señor Rivera recibió una notificación, con fecha 20 de octubre de 2010, que prohibía el uso de celulares durante horas laborables a personal no autorizado y advirtiéndole que su incumplimiento conllevaba sanciones disciplinarias, incluyendo el despido.
12. El señor Rivera estaba autorizado a usar su celular durante horas laborables para asuntos de trabajo.

13. El señor Rivera fue despedido el 5 de agosto de 2011.

14. Previo al despido del señor Rivera habían transcurrido 4 años, sin que fuera objeto de acción disciplinaria alguna.

15. El señor Rivera fue informado por la querellada, que la razón de su despido fue el uso indebido del celular.

En términos procesales, el señor Rivera presentó querrela ante el Tribunal de Primera Instancia, bajo las disposiciones de la Ley Núm. 80-1976, 29 L.P.R.A. Sec. 185 a y siguientes (Despido Injustificado) y la Ley Núm. 115-1991, 29 L.P.R.A. Sec. 193 y siguientes, (Ley de Represalias).¹

La parte querellada, Empresas Velázquez, Inc., presentó oportunamente contestación a querrela, refutando las alegaciones del señor Rivera. El 5 de diciembre de 2014, el TPI dictó Resolución acogiendo la solicitud del querellante para renunciar al procedimiento sumario y encausando el litigio bajo el procedimiento ordinario.

Concluido el descubrimiento de prueba, la parte demandada-peticionaria presentó Solicitud de Sentencia Sumaria solicitando la desestimación de todas las reclamaciones pendientes.² En síntesis, sostuvo que el señor Rivera había sido despedido por justa causa, luego de incurrir en un patrón de conducta impropia y desordenada. Además, solicitó la desestimación de la causa de acción por represalia, por existir justa causa para el despido, por la ausencia de proximidad temporal entre la fecha en que ocurrió la actividad protegida y el despido. Y como sanción por no preservar evidencia de su visita

¹ También reclamó originalmente horas extras, vacaciones acumuladas, pero no disfrutadas. Estas reclamaciones fueron posteriormente renunciadas.

² Solicitud de Sentencia Sumaria de 6 de febrero de 2016.

al Departamento del Trabajo, la cual utiliza como base para su reclamación.

Oportunamente, la parte querellante presentó su Oposición a la Sentencia Sumaria y solicitó Sentencia Sumaria a su favor.³ En síntesis, el querellante argumentó en su escrito, que había sido despedido de manera injustificada, y en represalia por haber acudido al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, para orientarse sobre sus derechos salariales, como Jefe de Almacén. Sostiene el querellante, que la naturaleza injustificada de su despido se sustentaba de la ausencia de disciplina progresiva, previo a su despido. Argumentó que la parte querellada basaba su despido, luego de 11 años y 11 meses de trabajo, en solo tres acciones disciplinarias.

La primera ocurrió cinco años previos a su despido. La segunda ocurrió cuatro años previos a su despido. La tercera y última instancia, bajo la cual se sustentó el despido ocurrió luego de transcurridos cuatro años sin que ocurriera conducta alguna bajo la cual se le impusiera acción disciplinaria. La parte querellante también sustentó la ausencia de "justa causa" para el despido, argumentando que el mismo se efectuó sin la existencia y notificación de un Manual del Empleado.

Expuso que la acción disciplinaria ocurrida 5 años previos a su despido había sido dejada sin efecto por el dueño de la empresa, y que la última alegada situación que dio base a su despido era improcedente, porque la violación imputada no había ocurrido. Explicó que se le imputó haber violado la política de la agencia que limitaba el uso del teléfono celular durante horas laborables solo a empleados autorizados. Afirmó que él no violó

³ Véase Moción de Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria Presentada por la Querellada y en Solicitud de Sentencia Sumaria de 18 de febrero de 2016.

dicha política porque él era una persona autorizada a usar su teléfono celular, debido a sus deberes y funciones, y que la llamada por la cual se le despidió estaba relacionada a su trabajo y en atención de un cliente.

Finalizó argumentando que toda vez que su despido había sido injustificado, procedía la presunción de que el mismo era en represalia. Además, que éste había informado a la co-dueña de la querellada que había participado en una actividad protegida para justificar su petición de aumento de salario, por lo que procedían sus reclamos de represalia bajo la Ley 115.

El 23 de mayo de 2016, las partes comparecieron a vista argumentativa sobre las Mociones de Sentencia Sumaria presentadas por las partes, en la que tuvieron amplia oportunidad de exponer y argumentar sus posiciones.

El 29 de junio de 2016, el TPI dictó respectivas resoluciones, archivadas en autos y notificadas a las partes el 1 de julio de 2016, denegando las Mociones de Sentencia Sumaria presentadas por las partes. Mediante estas resoluciones, el TPI formuló la relación de hechos incontrovertidos previamente delineados en este dictamen.

Además, el TPI formuló una relación de hechos materiales que sí están en controversia, a saber:

1. Si la suspensión del 4 de marzo de 2006, fue dejada sin efecto.
2. Si el querellante violó la norma sobre la utilización de teléfonos celulares por razón de su trabajo.
3. La justificación y razonabilidad de la norma relativa al uso de celulares durante horas laborales entregada al querellante, en el año 2010.

4. Si la norma disciplinaria impuesta el 5 de marzo de 2007, fue una válida ante la ausencia de un Manual de Personal.
5. Si el querellante acudió al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en busca de una orientación; y de haber acudido, la naturaleza y ámbito de esa orientación.
6. Si el querellante le notificó a la querellada, a través de su personal, que había acudido al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
7. La razón del despido del querellante.⁴

Inconforme con el dictamen del TPI, la querellada acudió ante nos vía certiorari. Mediante éste, formuló los señalamientos de error que se relacionan a continuación:

1. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al alcanzar determinaciones de hechos que no están apoyadas por la evidencia.
2. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al no incluir determinaciones de hechos presentadas por la parte demandada-peticionaria que están apoyadas por la prueba.
3. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al no desestimar la reclamación de despido injustificado.
4. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al no desestimar la reclamación de represalia debido a que el Alegado Acto Protegido es sumamente Remoto.
5. Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al no imponerle sanciones a la

⁴ El Tribunal añadió en su dictamen, que en virtud de los hechos en controversia no podía determinar en esta etapa si hubo disciplina progresiva y/o si se justificó el despido del querellante. De igual manera se expresó en cuanto a la reclamación de represalias. Ello, dado que el asunto de proximidad temporal no es determinante, según nuestra jurisprudencia. Y estando en controversia si el querellante le notificó a la querellada que había ido 3 semanas antes de su despido al Departamento del Trabajo.

parte recurrida por incumplir con su obligación de preservar evidencia.

II

El Certiorari

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil, dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

El recurso de certiorari para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciaros, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de certiorari en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

Cualquier otra resolución u orden interlocutoria expedida por el Tribunal de Primera Instancia podrá ser revisada en el recurso de apelación que se interponga contra la sentencia sujeto a lo dispuesto en la Regla 50 sobre los errores no perjudiciales.

32 L.P.R.A. Ap. V, R. 52.1.

La Regla 52.1 de las Reglas de Procedimiento Civil, *supra*, “alteró sustancialmente el enfoque prácticamente irrestricto característico de la revisión interlocutoria de las órdenes y resoluciones emitidas por el TPI hasta entonces vigente, dando paso a uno mucho más limitado”. IG Builders et al. v. BBVAPR, 185 DPR 307, 336 (2012). Por tanto, el asunto que se plantea en el recurso instado por la parte promovente debe tener cabida bajo alguno de los incisos de la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*, pues el mandato de la Regla 52.1 establece taxativamente que “solamente será expedido” el auto de certiorari para la revisión de remedios provisionales, interdictos,

denegatoria de una moción de carácter dispositivo, admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciaros, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia y en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia⁵.

Por lo tanto, el primer criterio que debe cumplir todo recurso de *certiorari* para ser expedido es que tiene que tener cabida bajo alguno de los incisos de la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*. Por esto, se ha dicho que "los litigantes deben abstenerse de presentar recursos de *certiorari* para revisar órdenes y resoluciones de asuntos que no estén cobijados bajo las disposiciones de la Regla 52.1". El tribunal revisor debe negarse a expedir el auto de *certiorari* automáticamente cuando el mismo gire en torno a alguna materia no cubierta por las disposiciones de la Regla 52.1.

Si se determina que el recurso presentado cumple con alguna de las disposiciones de la Regla 52.1, entonces debemos pasar a un segundo escrutinio que se caracteriza por la discreción encomendada al tribunal revisor para autorizar su expedición y adjudicar sus méritos. A pesar de ser un asunto discrecional, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones esboza los siete criterios que el tribunal tomará en consideración al determinar la expedición de un auto de *certiorari*. Estos son:

⁵ La Ley Núm. 177-2010 (Ley 177) "extendió la facultad de presentar recursos de *certiorari* para revisar también aquellas órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el TPI que involucren asuntos de interés público o que presenten situaciones que demanden la atención inmediata del foro revisor, pues aguardar hasta la conclusión final del caso conllevaría un 'fracaso irremediable de la justicia'" *IG Builders et al. v. BBVAPR, supra*, pág. 337

A. Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

B. Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

D. Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

E. Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

F. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 40.

Por tanto, la discreción judicial “no se da en un vacío ni en ausencia de otros parámetros”, Rivera Figueroa v. Joe’s European Shop, 183 DPR 580, 596 (2011), sino que el tribunal revisor debe ceñirse a los criterios antes enunciados. Si luego de evaluar los referidos criterios, el tribunal decide no expedir el recurso, el tribunal puede fundamentar su determinación de no expedir, mas no tiene obligación de hacerlo. Esto es cónsono con el fundamento cardinal para la adopción de la Regla 52.1, supra, que es “atender los inconvenientes asociados con la dilación que el antiguo esquema ocasionaba en los procedimientos, así como la incertidumbre que se suscitaba entre las partes del litigio”. IG Builders et al. v. BBVAPR, supra, pág. 336.

Es sabido que “[l]a característica distintiva de este recurso se asienta en la discreción encomendada al tribunal revisor para autorizar su expedición y adjudicar sus méritos”. IG Builders et al. v. BBVAPR, supra, pág. 338. De ahí que, el Tribunal Supremo ha dispuesto que:

de ordinario, no se intervendrá con el ejercicio de discreción de los tribunales de instancia, salvo que se demuestre que hubo un craso abuso de

discreción, o que el tribunal actuó con prejuicio o parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial.

Zorniak Air Services v. Cessna Aircraft Co., 132 D.P.R. 170, 181 (1992); Lluch v. España Service Sta., 117 D.P.R. 729, 745 (1986).

En ese sentido, se ha resuelto que “los tribunales apelativos no debemos, con relación a determinaciones interlocutorias discrecionales procesales, sustituir nuestro criterio por el ejercicio de discreción del tribunal de instancia, salvo cuando dicho foro haya incurrido en arbitrariedad o craso abuso de discreción”. Meléndez v. Caribbean Int’l. News, 151 D.P.R. 649, 664 (2000). Esto, debido a que “[l]a discreción es una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. Ramírez v. Policía de P.R., 158 D.P.R. 320, 340 (2002). Cabe recordar además, que el tribunal sentenciador tiene amplia facultad para disponer de los procedimientos ante su consideración de forma que se pueda asegurar la más eficiente administración de la justicia. Vives Vázquez v. E.L.A., 142 D.P.R. 117, 139 (1996). De manera, que “[s]i la actuación del tribunal a quo no está desprovista de base razonable ni perjudica los derechos sustanciales de una parte, lo lógico es que prevalezca el criterio del juez de instancia a quien corresponde la dirección del proceso”. Sierra v. Tribunal Superior, 81 D.P.R. 554, 572 (1959).

Sentencia Sumaria

La moción de Sentencia Sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario. Procede en aquellos casos en lo que no existen controversias reales y

sustanciales en cuanto los hechos materiales, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. Oriental Bank v. Perapi et al., 192 DPR 7 (2014); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 430 (2013); Nieves Díaz v. González Massas, 178 DPR 820, 847 (2010).

En nuestro ordenamiento el mecanismo de Sentencia Sumaria está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPR Ap. V. En esencia, esta regla dispone que para emitir una adjudicación de forma sumaria es necesario que de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, y alguna otra evidencia surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a ningún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, se debe dictar Sentencia Sumaria a favor de la parte promovente. Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil de 2009, *supra*. Véanse, además, SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 430; Const. José Carro v. Mun. Dorado, 186 DPR 113, 128 (2012).

Solo procede dictar Sentencia Sumaria cuando surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede prevalecer ante el Derecho aplicable y el Tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. Const. José Carro v. Mun. Dorado, *supra*, pág. 129; Nieves Díaz v. González Massas, *supra*, pág. 848.

La parte que promueve la Moción de Sentencia Sumaria debe establecer su derecho con claridad y además, debe demostrar que no existe controversia sustancial o

real en cuanto a algún hecho material, es decir, en cuanto a ningún componente de la causa de acción. Mun. de Añasco v. ASES et al., 188 DPR 307, 326 (2013); Nieves Díaz v. González Massas, *supra*, pág. 848; González Aristud v. Hosp. Pavía, 168 DPR 127, 137 (2006). Un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 213 (2010) citando a J.A. Cuevas Segarra, Tratado de Derecho Procesal Civil, San Juan, Pubs. J.T.S., 2000, T. I, pág. 609; Mun. de Añasco v. ASES et al., *supra*, págs. 326-327. La Regla 36.1 de Procedimiento Civil de 2009 se refiere a estos hechos como "esenciales y pertinentes...". 32 LPRA Ap. V.

La controversia en cuanto al hecho material tiene que ser real por lo que cualquier duda es insuficiente para derrotar una Solicitud de Sentencia Sumaria. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, págs. 213-214. La duda debe ser de naturaleza tal que permita "concluir que existe una *controversia real y sustancial* sobre hechos relevantes y pertinentes". *Íd.* (Énfasis en el original).

Por otro lado, la Regla 36 de Procedimiento Civil también regula de manera específica los requisitos de forma que debe cumplir la parte promovente de la Moción de Sentencia Sumaria así como la parte que se opone a esta.

En SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, se discutió que, en cuanto al listado de hechos no controvertidos que la parte promovente debe exponer en su Solicitud, esta tiene que "desglosarlos en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada y otra prueba admisible que lo apoya". *Id.* pág. 432. A su vez, la parte que se opone a la Moción de

Sentencia Sumaria está obligada a "citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente". *Id.* pág. 432.

Vemos que según nuestro ordenamiento procesal civil, se les exige tanto al promovente como al opositor de una Moción de Sentencia Sumaria que cumplan con unos requisitos de forma específicos para que pueda considerarse su Solicitud. El incumplimiento con estos requisitos tiene repercusiones distintas para cada parte.

Finalmente, las Reglas de Procedimiento Civil de 2009 introdujeron un cambio significativo en cuanto a las obligaciones de los tribunales al momento de atender Solicitudes de Sentencia Sumaria. En específico, en la Regla 36.4 se estableció lo siguiente:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaría limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno.

32 LPRA Ap. V.

Revisión de Sentencia Sumaria ante el Tribunal de Apelaciones

El Tribunal Supremo ha sido enfático al establecer que, como parte de sus deberes, el foro apelativo intermedio está obligado a resolver los asuntos presentados ante su consideración de forma fundamentada. Ello en aras de que el Tribunal Supremo, como foro revisor de última instancia, cuente con un récord completo al momento de ejercer su función apelativa. Maldonado Bermúdez v. Maldonado González, 141 DPR 19 (1996)(Per Curiam).

En cuanto al asunto específico del estándar que debe utilizar el Tribunal de Apelaciones al momento de revisar determinaciones del foro primario en las que se conceden o deniegan Mociones de Sentencia Sumaria, el Tribunal Supremo solo se ha expresado en una ocasión anterior, al caso de Meléndez González et al v. M. Cuebas, 193 DPR 100 (2015). En Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308, 334-335 (2004), expresó lo siguiente:

El tribunal apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria.

Sin embargo, al revisar la determinación de primera instancia, el tribunal de apelación está limitado de dos maneras: primero, sólo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Las partes no pueden añadir en apelación exhibit[s], deposiciones o affidavit[s] que no fueron presentados oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo. Segundo, el tribunal apelativo sólo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. No puede adjudicar los hechos materiales esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia.

Desde hace una década el Tribunal Supremo expresó que el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma

posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar una Solicitud de Sentencia Sumaria. Además, debe utilizar los mismos criterios que el ordenamiento le impone al foro primario para analizar si procede o no la desestimación de un pleito por la vía sumaria.

Sin embargo, en Vera v. Dr. Bravo, supra, se limitó el ámbito de discreción del foro apelativo intermedio en casos de revisión de Sentencias Sumarias en dos (2) aspectos. Como vimos, el primer aspecto representa una limitación básica del Derecho Procesal Apelativo en el sentido de que, de ordinario, las partes que recurren a un foro apelativo no pueden litigar asuntos que no fueron traídos a la atención del foro de instancia. Véase, E.L.A. v. Northwestern Selecta, 185 DPR 40, 55 (2012). El segundo, limita la facultad del Tribunal de Apelaciones a revisar si en el caso ante su consideración existen controversias reales en cuanto a los hechos materiales, mas no puede adjudicarlos.

III

Nos corresponde determinar si el TPI incidió al denegar la Sentencia Sumaria de la parte querellada peticionaria, llegar a determinaciones de hechos no apoyadas por la evidencia, no incluir determinaciones de hechos que sí están apoyadas por la prueba, no desestimar la reclamación por despido injustificado, ni por represalia al ser un acto remoto y no imponer sanciones a la parte recurrida por no preservar evidencia.

Evaluada las respectivas Sentencias Sumarias de las partes, las partes pertinentes de la deposición del querellante, las determinaciones de hechos incontrovertidas y los hechos en controversia, delineados por el TPI en su Resolución de 29 de

junio de 2016, resolvemos que los errores apuntados en la Petición de Certiorari no se cometieron. Veamos.

En sus señalamientos de error primero y segundo, la parte peticionaria impugna las determinaciones de hechos núm. 6, 10 y 13 respectivamente y que el TPI no incluyera determinaciones de hechos sugeridas por ésta sostenidas por la prueba.

En la determinación de hechos núm. 6, el TPI estableció que como Jefe de Almacén, el señor Rivera tenía a su cargo dos empleados. Surge de la transcripción de la deposición del señor Rivera, a la página 18, que a éste lo pusieron a cargo del almacén con dos empleados.⁶ Así que tal determinación de hechos está sostenida por la prueba.

En la determinación de hechos núm. 10, el TPI estableció que la parte querellante nunca le entregó el Manual de Personal al señor Rivera.⁷

Surge de las alegaciones del propio Certiorari de la peticionaria, que es impertinente si se le entregó o no un Manual de Personal al señor Rivera, porque la imputación de la peticionaria de violaciones a normas de la empresa no se basan en un Manual, sino en "varias advertencias escritas que fueron entregadas a los empleados". Véase hecho núm. 12, Resolución de 29 de junio de 2016, pág. 229 del Certiorari.

Como hemos apuntado, el querellante sostuvo en su Oposición a Sentencia Sumaria que nunca se le entregó tal manual, y que éste hecho es de suma relevancia para sostener un alegado patrón de conducta de tres supuestas violaciones a

⁶ Certiorari, página 115, líneas 16 y 17.

⁷ En el escrito de oposición a solicitud de sentencia sumaria, la parte querellante sustenta esta alegación en la transcripción de la deposición del señor Rivera, Anejo IV, no hace referencia específica a página o línea de ésta.

normas de la empresa que dieron margen a que hubiera "justa causa" para el despido.

De los documentos examinados de la peticionaria, no surge que ésta haya controvertido la alegación del querellante sobre el manual, o la determinación de hechos núm. 10 del TPI, en su Resolución de 29 de junio de 2016. Más aun, en la discusión de la peticionaria en su escrito de Certiorari, a la pág. 7, ésta asevera: *La realidad es que al demandante no se le preguntó en la deposición si había o no recibido un Manual de Empleados o de Conducta, porque no existe el mismo*". Por consiguiente, no hay página o línea particular que la demandante pudiera identificar. Y luego señala, *expusimos que Empresas Velázquez no tiene Manual de Personal como sugiere el hecho núm. 10 de la Resolución (apéndice, pág. 229) o Manual de Conducta, como se alega en el hecho núm. 5 de la Moción en Oposición (apéndice, pág. 87). Por consiguiente, entendemos que no procede el alegado hecho núm. 10 de la Resolución*".⁸ Evaluado lo anterior, resolvemos que el TPI estuvo correcto al concluir como hecho incontrovertido que al querellante nunca se le entregó el Manual de Personal de la empresa.

En relación a la impugnación de la peticionaria a la relación de hechos núm. 13, el TPI determinó que "el señor rivera estaba autorizado a utilizar su celular durante horas laborables para asuntos de trabajo".

La peticionaria sostiene que el querellante nunca estuvo autorizado para hablar por su celular durante horas de trabajo y ello justificó el despido. Que el testimonio del querellante en su deposición así lo acredita. Además, sostiene que en adición al

⁸ Certiorari, págs. 7 y 8.

memorando del 20 de octubre de 2010, hay 3 memorandos adicionales que lo prohíben.

El TPI incluyó entre las controversias materiales a resolver, "si el querellante estaba autorizado conforme al último memorando de 20 de octubre de 2010".

El querellante sostiene que en más de una ocasión estuvo al lado de personal de la alta gerencia utilizando su celular y no surge que fuese amonestado por ello.⁹ Que de hecho, estuvo al lado del propio dueño de la empresa, señor Galíndez, usando el celular y nunca le llamó la atención.¹⁰ Por tanto, o no se ponía en práctica la política sobre el celular o se le autorizaba implícitamente. Que basta determinar si tal autorización es la requerida por el memorando de octubre de 2010 y el TPI lo incluyó entre las controversias a resolver.

Resolvemos, que en efecto existe controversia material sobre la existencia o no de autorización para el uso del celular, según el memorando de 20 de octubre de 2010, que debe resolverse en juicio plenario.

Por último, sobre el segundo señalamiento de error apuntado, sostiene la peticionaria que el TPI no aceptó varias determinaciones de hechos propuestas por ésta, que están apoyadas por la prueba:

1. Que el gerente de almacén, el señor Rivera, determinaba las funciones de los empleados.
2. Que la compañía sufrió varios hurtos de mercancía. Luego de realizar una investigación interna se concluyó que la mercancía se hurtaba mediante una conspiración entre empleados

⁹ Véase Certiorari, pág. 172, líneas 1-25; pág. 173, líneas 1-25; pág. 174, líneas 1-7.

¹⁰ Certiorari, pág. 174, líneas 1-5.

dentro del almacén y terceros que ponían de acuerdo mediante el uso del teléfono celular. Por esa razón, la compañía adoptó como regla la prohibición total del uso de teléfonos celulares durante horas laborables.

3. Que el 11 de marzo de 2006, el demandante fue amonestado y suspendido luego de faltarle el respeto al presidente de la compañía, el señor Galíndez Vázquez.
4. Que el 5 de agosto de 2011, el presidente de la compañía sorprendió al demandante hablando por el celular en el almacén en horas de trabajo.

El querellante, por su parte, controvertió estos señalamientos propuestos, planteando que:

1. El hecho de que el Sr. Angel Rivera fuera el gerente, no contradice que Rivera fuera el jefe de almacén. Tampoco que como jefe de almacén tuviera dos empleados a su cargo, (véase Deposition señor Rivera, pág. 17, línea 18 y pág. 24, línea 4). Que el hecho que el querellante no impusiera medidas disciplinarias no impedía que fuera supervisor o estuviera a cargo de empleados. Inclusive, que se le consultaba sobre problemas disciplinarios del personal a su cargo, (véase Deposition, señor Rivera, pág. 22, línea 22ñ pág. 23, línea 1).
2. A la justificación de que la compañía estableció la política de no uso de celular en el trabajo, producto de una investigación interna que

identificó hurto de mercancía mediante uso de celular, la parte querellante controvertió este hecho, apuntando que el primer memorando sobre este asunto data del año 2003, (véase memorando de 22 de mayo de 2003, exhibit 8, pág. 65, Certiorari). Luego de una declaración jurada sobre mercancía hurtada de 4 de diciembre de 2012, (exhibit 5, pág. 61, Certiorari), y finalmente otra de 1 de marzo de 2013 (exhibit 5, pág. 62, Certiorari).¹¹ En resumen, sostiene el querellante que la evidencia presentada por el querellado, fue generada después del despido del querellante y 9 años después de establecer en origen la política que pretende justificar.

3. Que el 11 de marzo de 2006, el demandante fue amonestado y suspendido luego de faltarle el respeto al presidente de la compañía. Por su parte, sostiene el querellante que la alegada suspensión acaeció en el año 2006. Y que posterior al hecho alegado, el presidente de la compañía se disculpó con él y dejó la suspensión sin efecto, (véase transcripción de deposición de querellante págs. 154 a 158, apéndice, Certiorari).
4. Que el 5 de agosto de 2011, el presidente de la compañía lo sorprendió hablando por el celular en el almacén en horas de trabajo. Por su parte, el querellante sostiene que el señor Galíndez (el

¹¹ También surge del apéndice, memorando de 29 de abril de 2004 y 27 de junio de 2007, sobre uso de celulares. Exhibit 6 y 7 respectivamente, págs. 63 y 64, apéndice Certiorari.

presidente) le preguntó con quien hablaba y éste le explicó que hablaba con un cliente que tenía problema con una mercancía que le despacharon. Por tanto, existe controversia con lo acontecido que depende de la credibilidad que se le dé a los testigos el día del juicio en su fondo.

Examinadas las determinaciones de hechos adicionales que la parte peticionaria reclama que estaban sostenidas por la prueba, y que el TPI debió aceptar, es un hecho de que en cada una surgió un ataque del querellante que establecía controversia sobre los hechos alegados, por lo cual es comprensible que el TPI no las adoptara como determinaciones de hechos adicionales no controvertidas, y prefiriera denegar la Sentencia sumaria de la aquí peticionaria. No se cometió el segundo error apuntado.

Pasemos ahora a analizar los errores tercero y cuarto imputados al TPI. El tercero es no haber desestimado la reclamación de despido injustificado. El cuarto es no haber desestimado la reclamación por represalia, toda vez que el acto protegido es sumamente remoto.

En cuanto al tercer error, la parte peticionaria sostiene que no procedía la reclamación por despido injustificado, puesto que la compañía querellada tenía causa justificada para despedir al empleado querellante. Sostiene que éste incurrió en un patrón de conducta impropia y desordenada que dio margen a su despido. Sostiene que no hay controversia en que el querellante:

- a. Asumió una conducta irrespetuosa y agresiva violando las reglas de comportamiento de la empresa.

b. Que en no menos de cuatro (4) ocasiones, se le amonestó por su conducta y éste continuó con su actitud. Específicamente, el 11 de marzo de 2006 fue amonestado cuando fue sorprendido jugando pelota en su área de trabajo en horas laborables. Éste recibió cuatro (4) advertencias escritas prohibiendo el uso del celular en el almacén y finalmente el 5 de agosto de 2011, fue sorprendido por el jefe de la compañía utilizando el celular en el almacén. Ésta última violación ocasionó su despido.

El querellante recurrido, por su parte, sostiene que en su caso se cumple con los requisitos para activar la presunción de que su despido fue injustificado, conforme a los criterios de la Ley 80. Ello, porque él era empleado a tiempo indeterminado de Empresas Velázquez, a cambio de remuneración y finalmente éste fue despedido de su empleo el 5 de agosto de 2011. El efecto de esa presunción es imponerle a la parte querellada el peso de probar su inexistencia. De ello tendrá que persuadir al juzgador. Y toda duda debe resolverse a favor del obrero.

Y en lo específico sobre las imputaciones de violaciones a las normas corporativas por un alegado patrón de conducta, el querellante las rebate en su Oposición a Sentencia Sumaria y en Solicitud de Sentencia Sumaria.¹²

En primer lugar, las únicas dos (2) amonestaciones presentadas como presunta evidencia de un patrón de conducta impropia, tiene fecha de 2006 y 2007. Esto es, cinco (5) y cuatro (4) años, respectivamente, previo al despido del

¹² Apéndice Certiorari, págs. 69-180.

querellante. Entre dichas fechas, y el eventual despido del querellante en el 2011, no hay evidencia de que éste fuese objeto de querrela disciplinaria alguna.

De otra parte, la querellada no cuenta con prueba testifical para establecer el alegado patrón de conducta, toda vez que el señor Galíndez Velázquez, fundador y presidente de la querellada, quien suscribió y firmó las amonestaciones que alegadamente se hiciesen al querellante, falleció hace varios años. Por tal razón la querellada no cuenta con testigos de conocimiento personal sobre el alegado patrón de conducta.

De otra parte, en cuanto a las cuatro (4) notificaciones presentadas en la sumaria, relacionadas a la prohibición del uso del celular, el querellante estableció en su deposición no haber recibido tres (3) de ellas. La única notificación que recibió el querellante prohibía a los empleados el uso del teléfono celular a empleados no autorizados con motivos personales, durante horas laborables.

La norma en cuestión establecía además, que el personal autorizado sí podría hacer uso del celular, de ser necesario. El querellante utilizaba su teléfono celular para gestiones oficiales de la empresa, como jefe de almacén. El uso del celular era de conocimiento del señor Galíndez y nunca fue amonestado por la gerencia hasta el día en que fue despedido, no empece haberle aclarado al señor Galíndez que atendía un cliente al cual le despacharon mal una pieza y necesitaba cambiarla.

La Jueza dirimió las controversias entre partes, denegando ambas Sentencias Sumarias, al sostener en lo pertinente la existencia de varios hechos materiales que sí están en controversia:

1. Si la suspensión del 4 de marzo de 2006, fue dejada sin efecto.
2. Si el querellante violó la norma sobre la utilización de teléfonos celulares por razón de su trabajo.
3. La justificación y razonabilidad de la norma relativa al uso de celulares durante horas laborables, entregada al querellante en el año 2010.
4. Si la norma disciplinaria impuesta el 5 de marzo de 2007, fue una válida ante la ausencia de un Manual de Personal.
5. La razón del despido del querellante.

Resolvemos que ante la relación de hechos materiales que el TPI encontró estaban en controversia, no procedía desestimar por la vía sumaria la querrela sobre despido injustificado.

Con respecto al cuarto error apuntado, de no desestimar la reclamación por represalias se da una dinámica similar. La parte peticionaria sostiene que el TPI debió desestimar dicha reclamación bajo la Ley 115-1991. Ello, porque el querellante tenía que demostrar la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa, y que tal acción disciplinaria ocurrió "al poco tiempo" de haber incurrido en la actividad protegida. Que el Tribunal Supremo ha establecido que un período de cuatro (4) meses entre la actividad protegida y la presunta acción adversa contra el empleado, no constituye suficiente evidencia indirecta para cumplir con el requisito de causalidad.¹³

¹³ Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, 182 DPR 368, 398 (2011).

Que en el caso específico del querellante, éste sostuvo en su deposición que acudió al Departamento del Trabajo el 13 de marzo de 2006. Esto implica, que el alegado acto protegido ocurrió más de cinco (5) años antes de su despido. Por tanto, su despido no tuvo nada que ver con una alegada orientación recibida en el Departamento del Trabajo, cinco (5) años antes de su despido. El querellante, por su parte, sostiene que éste visitó al Departamento del Trabajo para orientarse sobre sus derechos y luego se reunió con la señora Velázquez, co-dueña de la empresa querellada, tres (3) semanas antes de su despido y le solicitó le aumentase el salario semanal a \$455.00, a tenor con la orientación recibida en el Departamento del Trabajo. Por tanto, el acto protegido no sucedió varios años antes, sino unas semanas antes de su despido, lo que cumple con el criterio de temporabilidad dispuesto en la jurisprudencia sobre la Ley 115, *supra*.

La Jueza, por su parte, identificó en su Resolución recurrida, que en lo pertinente habían hechos materiales en controversia sobre esta causal de represalias, que impedían que ésta resolviera a favor ambas Sentencias Sumarias a saber:

1. Si el querellante acudió al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en busca de una orientación; y de haber acudido, la naturaleza y el ámbito de esa orientación.
2. Si el querellante le notificó a la querellada, a través de su personal, que había acudido al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Resolvemos que, estando presentes estas inquietudes del TPI identificadas como "hechos materiales en controversia" en su

resolución recurrida, no procedía la desestimación de la causal de represalias de la demanda. No se cometió el cuarto error.

Finalmente, la parte peticionaria imputa error al TPI al no imponerle sanciones a la parte recurrida por incumplir con su obligación de preservar evidencia. Sostiene que la Regla 23.1(d) de Procedimiento Civil (32 L.P.R.A. ap. V, R.23.1(d)), establece la obligación de la parte querellante de preservar prueba sujeta al descubrimiento. Que el querellante dijo en su deposición que tenía consigo documentos que comprobaban que había acudido al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Que la parte querellada le requirió en múltiples ocasiones la producción de dichos documentos y el querellante no los produjo y que finalmente en la vista del 5 de diciembre de 2014, su representación legal admitió que dichos documentos no existían, por lo que el querellante otorgó una declaración jurada alegando lo siguiente:

Que al día de hoy no conservo los documentos que me fueron entregados en dicha fecha.¹⁴

Ante este escenario el TPI concluyó en su dictamen que el querellante incumplió con su obligación de preservar evidencia. No obstante esta conclusión, el TPI no sancionó al querellante con la eliminación de la reclamación por represalia.

El querellante, por su parte, sostiene que su evidencia sobre la reclamación de represalia es su propio testimonio, el cual deberá ser aquilatado por el tribunal. Que en apoyo a su Sentencia Sumaria, incluyó una declaración jurada en la cual establece que había recibido la orientación en el Departamento del Trabajo.

¹⁴ Apéndice, Certiorari.

Ponderadas ambas posiciones de las partes, el TPI resolvió que en efecto el querellante incumplió con su obligación de preservar evidencia. No obstante, concluyó que desestimar la reclamación por represalias bajo la Ley 115-1991 "en esta etapa es un remedio muy drástico".¹⁵

Resolvemos que imponer la sanción reclamada por la peticionaria de eliminarle al reclamante la causa de acción de represalia, en efecto constituiría un remedio muy drástico. No descartamos que la parte querellada, en efecto pueda reclamar otro tipo de sanción menos onerosa que vaya más acorde al incumplimiento con la Regla 23.1(d) de Procedimiento Civil, y que el TPI en su discreción pueda conceder la misma.

En resumen, resolvemos que no se cometieron los errores apuntados por la parte peticionaria, por lo que amerita devolver el caso para la continuación de los procedimientos en el caso, según pautados por el tribunal recurrido.

IV

Por los fundamentos anteriormente expresados, se EXPIDE el auto solicitado y se CONFIRMAN las resoluciones recurridas.

Notifíquese.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

¹⁵ Apéndice, Certiorari pág. 223.