

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN
PANEL VII

ANTONIO TEJERA
ROCAFORT Y OTROS

Recurridos

v.

OFG BANCORP d/b/a
ORIENTAL BANK &
TRUST Y OTROS

Peticionarios

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia,
Sala de Bayamón

KLCE201701274

Núm. Caso:
D PE2015-0574

Sobre:
Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Flores García, la Jueza Domínguez Irizarry y el Juez Cancio Bigas.

Flores García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de agosto de 2017.

I. Introducción

Comparece Oriental Bank, en adelante el peticionario o la parte peticionaria, mediante el recurso discrecional de *certiorari*, y solicita nuestra intervención a los fines de que revoquemos una resolución emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, el 25 de abril de 2017 y notificada a las partes de epígrafe el 26 de abril de 2017.

Mediante el referido dictamen, el foro primario denegó una solicitud de sentencia sumaria parcial promovida por el peticionario contra el señor Antonio Tejera Rocafort, su esposa, la señora Reisa B. Morales Reyes y la sociedad legal de gananciales compuesta por ambos (denominados conjuntamente como los recurridos o la parte recurrida).

Veamos la procedencia del recurso promovido.

II. Relación de Hechos

El 14 de julio de 2015, los recurridos presentaron una querrela sobre despido injustificado y represalias al amparo del procedimiento sumario dispuesto en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales", 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* En síntesis, alegaron que el señor Antonio Tejera Rocafort (señor Tejera) laboró para la División de Auditoría Interna del peticionario en calidad de auditor desde el año 2009 hasta que fue despedido el 7 de noviembre de 2014. Éstos sostuvieron que su despido se debió a su participación en una investigación llevada a cabo por la Oficina de Recursos Humanos de la empresa, luego de que otro empleado presentara una queja contra una supervisora suya y del señor Tejera.

Específicamente, los recurridos adujeron que, a mediados del año 2013, el señor Marvin Rentas, un empleado supervisado por el señor Tejera, presentó ante la Oficina de Recursos Humanos de la empresa una queja contra la señora Natalia Pérez Surillo (señora Surillo) por una alegada conducta hostil. Explicaron que la señora Surillo fungía como Auditora General de la empresa y supervisaba a los señores Tejera y Rentas. Como parte de la investigación iniciada por la queja del señor Rentas, los recurridos alegaron que, el 24 de octubre de 2013, el señor Tejera fue citado por la Oficina de Recursos Humanos para que expresara su opinión en cuanto al comportamiento de la señora Surillo en la División de Auditoría Interna de la empresa. Según lo alegado, el señor Tejera confirmó las imputaciones hechas por el señor Rentas contra la señora Surillo y

aprovechó la ocasión para expresar su insatisfacción y descontento con la actitud de la supervisora. Los recurridos alegaron que, luego de la referida reunión, la relación laboral entre el señor Tejera y la supervisora comenzó a deteriorarse, hasta que, el 7 de noviembre de 2014, la gerencia de la Oficina de Recursos Humanos lo citó para informarle de su despido.

En su querrela, el señor Tejera reclamó el pago de los salarios y otros beneficios dejados de devengar desde de la fecha de su despido hasta la presentación de la querrela. También solicitó que se le indemnizara económicamente por concepto de los daños y perjuicios que el alegado despido ilegal le ocasionó. Asimismo, arguyó que el peticionario había incurrido en incumplimiento de contrato, toda vez que había violado el contrato de empleo, al no observar las normas y reglamentos internos relacionados a los procedimientos para separar del empleo a su personal. Por su parte, la esposa del señor Tejera, la señora Morales, presentó una causa de acción contra el peticionario al amparo del Artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 5141. Sostuvo que el despido ilegal de su esposo le ocasionó angustias y sufrimientos mentales, por lo que reclamó la correspondiente indemnización.

El 24 de julio de 2015, la parte peticionaria presentó su contestación a la querrela. En la misma, explicó que había sido el señor Rentas quien, a mediados del año 2013, había presentado ante la Oficina de Recursos Humanos una querrela contra la señora Surillo y que la misma fue resuelta de manera favorable, luego de celebrarse una reunión de conciliación entre el señor Rentas y la señora Surillo. A esos efectos, el

peticionario arguyó que el señor Tejera nunca presentó una queja o querrela ante la Oficina de Recursos Humanos y que las comunicaciones que éste sostuvo con el personal de dicha oficina ocurrieron como parte del proceso investigativo relacionado a la queja del señor Rentas. En cuanto al contenido y alcance de las comunicaciones, el peticionario alegó que las mismas se limitaron a que el señor Tejera ofreciera su parecer sobre el ambiente de trabajo en la División de Auditoría Interna. El peticionario alegó que, de todas maneras, orientó al señor Tejera sobre la naturaleza confidencial de la reunión, así como su derecho a que no se tomaran represalias en su contra por haber participado en la misma. A esos efectos, sostuvo que instruyó al señor Tejera a notificarle de inmediato si en cualquier momento sentía que estaba siendo objeto de represalias.

En cuanto a las razones para el despido del señor Tejera, el peticionario alegó que ello obedeció única y exclusivamente a su pobre ejecutoria en la División de Auditoría Interna. Por último, el peticionario solicitó que el pleito fuera ventilado a través de un procedimiento judicial ordinario. Dicha solicitud fue autorizada por el foro primario, dando así comienzo a los trámites procesales de rigor.

Así las cosas, el 9 de enero de 2017, la parte peticionaria presentó una solicitud de sentencia sumaria parcial. En síntesis, adujo que procedía disponer por la vía sumaria la causa de acción sobre represalias, incumplimiento de contrato, y la acción de daños y perjuicios de la señora Morales y la sociedad legal de gananciales.

En cuanto a la causa de acción por represalias, el peticionario arguyó que, para la fecha en la que el señor Tejera se reunió con el personal de Recursos Humanos para dialogar sobre la conducta de la supervisora, las enmiendas a la Ley Núm. 115-1991, *infra*, aún no habían entrado en vigor. Aunque el peticionario reconoció que la antedicha ley fue enmendada por la Ley Núm. 169-2014 para incluir como una actividad protegida las comunicaciones ofrecidas en los "procedimientos internos" de una empresa, argumentó que dichas enmiendas entraron en vigor el 29 de septiembre de 2014, es decir, con posterioridad a las comunicaciones que el señor Tejera sostuvo con el personal de Recursos Humanos.

Por los mismos fundamentos, el peticionario argumentó que tampoco procedía la causa de acción en daños y perjuicios de la señora Morales y la sociedad legal de gananciales, toda vez que las mismas dependían del éxito de la reclamación por represalias del señor Tejera. De igual modo, el Peticionario sostuvo que procedía la desestimación de la causa de acción por incumplimiento de contrato, toda vez que los hechos en los que la misma se basaba se derivaban del despido del señor Tejera. A esos efectos, sostuvo que la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *infra*, concedía el remedio exclusivo (pago de la mesada), en caso de que prosperara la reclamación del señor Tejera.

Por su parte, los recurridos presentaron su oposición a la solicitud de sentencia sumaria parcial y sostuvieron que aún existían hechos materiales en controversia. Específicamente, argumentaron que existía controversia sobre si la causa de acción por represalias del señor Tejera se basaba exclusivamente en la reunión

que sostuvo con el personal de Recursos Humanos el 24 de octubre de 2014. En apoyo de sus argumentos, los recurridos acompañaron su escrito con una copia de la transcripción de la deposición tomada al señor Tejera, donde éste declaró que mantuvo comunicación con el personal del Departamento de Recursos Humanos con posterioridad al 24 de octubre de 2013.

Luego de presentadas las respectivas mociones, el 26 de abril de 2017, el Tribunal de Primera Instancia notificó una resolución mediante la cual denegó la solicitud de sentencia sumaria parcial promovida por el peticionario. En síntesis, el tribunal *a quo* sostuvo que existían múltiples hechos materiales en controversia relacionados a la causa de acción sobre represalias. En cuanto al argumento del peticionario sobre la inaplicabilidad de la Ley Núm. 169-2014 al presente caso, el foro primario sostuvo que no le asistía la razón. Ello así, porque el despido ocurrió con posterioridad a la fecha de vigencia de la precitada ley, independiente de que las comunicaciones en el "procedimiento interno" ocurrieran con anterioridad a la ley. En cuanto a la causa de acción por incumplimiento contractual, el foro recurrido concluyó que no procedía su desestimación, toda vez que el peticionario no había presentado prueba para sustentar la solicitud, de conformidad con las exigencias de la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. Posteriormente, el peticionario solicitó la reconsideración del dictamen. La misma le fue denegada mediante resolución notificada el 15 de junio de 2017.

Inconforme, el 17 de julio de 2017, el peticionario acudió ante nos mediante el presente recurso de

certiorari. En síntesis, sostiene que el foro primario erró al denegar la desestimación de la causa de acción sobre represalias, pues alega que los recurridos no lograron establecer un caso *prima facie* de represalias. Del mismo modo, aduce que el foro recurrido erró al no desestimar la causa de acción por incumplimiento contractual.

Examinados los escritos de las partes y deliberados los méritos del caso por el panel de jueces, estamos en posición de adjudicarlo.

III. Derecho Aplicable

A. Ley de Acción por Represalia del Patrono

La Ley Núm. 115-1991, según enmendada, conocida como la "Ley de Acción por Represalia del Patrono", 29 LPRA sec. 194 *et seq.*, provee protección a empleados frente a represalias que puedan tomar los patronos en contra de éstos, por ofrecer algún tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo, judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezcan o intenten ofrecer en los procedimientos internos establecidos por la empresa. 29 LPRA sec. 194(a); Cordero Jiménez v. UPR, 188 DPR 129, 136 (2013); Rentas Santiago v. Autogermana, Inc., 182 DPR 759 (2011); S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., 177 DPR 345 (2009). Nuestra ley general de represalias tiene congruencias con la Sección 704(a) del Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, 42 USC 2000e-3(a); Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 396 (2011).¹

¹ Al momento de brindar contenido a la Ley, surge como persuasivo el desarrollo jurisprudencial de su homóloga federal, la Sec. 704(a) del Título VII de la Carta de Derechos de 1964.

Se trata de un estatuto con personalidad propia, de carácter reparador, basado en la política pública de alta estima de protección de los derechos de los trabajadores por lo que su interpretación judicial debe ser liberal y amplia de manera que se alcancen los objetivos que la originaron. De esta manera, se garantiza la mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores. En este proceso interpretativo, toda duda en cuanto a su aplicación deberá resolverse a favor del empleado. Cordero Jiménez v. UPR, *supra*, pág. 138.

El alcance de esta legislación es amplio y aplica a empleados de la empresa privada, municipios y todos los empleados del gobierno, incluyendo aquellas instrumentalidades que funcionan como negocio o empresas privadas. *Íd.*, pág. 145. Por su naturaleza, cualquier exclusión de un empleado de los beneficios de esta legislación laboral debe ser clara y convincente.

El Art. 1 de la precitada ley define *empleado* como “[c]ualquier persona que preste servicios a cambio de salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante un contrato oral, escrito, explícito o implícito”. 29 LPRA sec. 194. Por su parte, *patrono*, según el articulado, “[s]ignifica todos los patronos por igual, sean estos patronos públicos o privados, corporaciones públicas o cualquiera otra denominación de patronos que exista en el presente o se cree en el futuro [...]”. *Íd.* Asimismo, el término *patrono* incluye también a los agentes del patrono. *Íd.*

Por otro lado, mediante la Ley Núm. 169-2014, la legislatura de Puerto Rico enmendó el Art. 2 de la Ley Núm. 115, *supra*, para incluir las comunicaciones

vertidas en los procedimientos internos de una empresa como actividades protegidas por las cuales un patrono no podrá tomar represalias contra su empleado. La antedicha enmienda entró en vigor el 29 de septiembre de 2014 y, desde entonces:

Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, **así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad,** cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPRA sec. 194(a). (Énfasis suplido).

Si un patrono incurre en la conducta prohibida por el articulado anterior, el empleado podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió la violación. 29 LPRA sec. 194(b).

Al presentar una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*, el empleado tiene dos vías probatorias, a saber: (1) la directa -en la que el demandante deberá probar su caso a través de evidencia directa o circunstancial con la que demuestre un nexo causal entre la conducta del demandado y el daño sufrido y (2) la indirecta. Si el empleado opta por la vía indirecta, deberá establecer un caso *prima facie* de represalia mediante evidencia que demuestre que (1) participó en una actividad protegida por la Ley Núm. 115, *supra*, y (2) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado por su patrono (nexo causal). Rivera Menéndez v. Action Service, 185 DPR 431 (2012);

Feliciano Martes v. Sheraton, supra; Rentas Santiago v. Autogermana, Inc., supra.

En cuanto al primer criterio, que el empleado haya participado en una actividad protegida por la Ley Núm. 115, la propia Ley incluye como actividad protegida cualquier tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo, judicial, o procedimiento interno en una empresa en Puerto Rico. 29 LPRA sec. 194(a). Lo que abarca una actividad protegida requiere una interpretación liberal. Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico, supra.

Por su parte, el segundo criterio es el que requiere que el empleado haya sido despedido, amenazado o discriminado en el empleo, *subsiguientemente* a su incursión en la actividad protegida. En torno a este criterio, en Feliciano Martes v. Sheraton, supra, el Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso que este segundo requisito exige que el empleado provea suficiente evidencia indirecta que constate que existe un nexo causal entre su incursión en la actividad protegida y la subsiguiente acción adversa efectuada por el patrono. *Íd.*, pág. 399. Al establecer un caso *prima facie*, bastará que el empleado compruebe que la acción adversa que experimentó ocurrió al *poco tiempo* de haber incurrido en la alegada actividad protegida. Es decir, para cumplir con el segundo criterio que requiere la Ley Núm. 115, *supra*, para establecer un caso *prima facie* es suficiente con que se establezca la proximidad temporal. *Íd.*

Por último, la Ley Núm. 115, *supra*, provee un remedio de indemnización para el empleado cuando su patrono incurre en alguna de las prácticas vedadas por

ella. Véase, Cintrón v. Ritz Carlton, 162 DPR 32, 37 (2004). El empleado podrá solicitar que se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y el cobro de honorarios de abogado. 29 LPRA sec. 194 a(b); Feliciano Martes v. Sheraton, *supra*, pág. 393. Como penalidad por incurrir en la conducta proscrita, “[l]a responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar” estará sujeta a una duplicación. *Íd.*

B. Despido Injustificado

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Constitución de Puerto Rico, 1 LPRA. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, mediante la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la “Ley de Indemnización por Despido Injustificado”, 29 LPRA sec. 185a et seq., se establece un esquema que regula la retención y despido en ese empleo.

A diferencia de la legislación laboral de los estados de Estados Unidos que establece que un empleado puede ser despedido por su patrono con o sin causa, siempre y cuando no cuenten con un contrato a término fijo, en Puerto Rico se requiere que un patrono de una empresa privada evidencie que existe justa causa para despedir a un empleado sin compensarlo. El derecho a no ser despedido sin justa causa es irrenunciable. No existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado; si existe justa causa éste puede ser despedido. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364,

377-378 (2001). Véase también, Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 DPR 763, 775 (1992).

En otras palabras, el patrono que decida despedir a un empleado, sin una causa justificada, está obligado a pagarle una indemnización, como penalidad por su actuación. Esta compensación persigue sustituir la pérdida de empleo del trabajador despojado de sus medios de subsistencia, reconociendo el tiempo dedicado a la empresa y asistirlo en lo que consigue otro trabajo. Feliciano Martes v. Sheraton; 182 DPR 368, 380 (2011); Vélez Cortés v. Baxter, 179 DPR 455, 465 (2010); Orsini García v. Srio. de Hacienda, 177 DPR 596, 623 (2009).

La protección de la Ley Núm. 80, *supra*, persigue proteger la tenencia del empleo del trabajador mediante la concesión de unos remedios más justicieros y consustanciales con los daños causados por un despido injustificado. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, *supra*. Véanse, también: Vélez Cortés v. Baxter, *supra*; Jusino et als. v. Walgreens, 155 DPR 560, 571 (2001); Vélez Rodríguez v. Pueblo Int'l, Inc., 135 DPR 500, 510 (1994). La Ley Núm. 80 es de carácter remedial o reparador, por lo que debe ser interpretada de manera que se cumpla con su espíritu. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., *supra*, pág. 769. En vista de su propósito reparador, esta ley debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. Belk v. Martínez, 146 DPR 215, 232 (1998).

El esquema de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que "aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están contratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración, y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una

justa causa", tienen derecho al pago de una compensación por su patrono —además del sueldo devengado— pago típicamente denominado como la mesada. 29 LPRA sec. 185(a); Orsini v. Srio de Hacienda, *supra*, págs. 620-621; Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*.

Ahora bien, nuestro más Alto Foro en Derecho local ha reiterado en numerosas ocasiones que la mesada es el remedio exclusivo disponible para los empleados que son despedidos injustificadamente. Romero et als. v. Cabrer Roig et als., 191 DPR 646, 650 (2014); Porto Siruano v. Bentley of P.R., Inc., 132 DPR 331, 342 (1992); Rivera v. Security Nat. Life Ins. Co., 106 DPR 517, 527 (1977). Ello así, siempre y cuando no exista "alguna otra causa de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios". Romero et als. v. Cabrer Roig et als., *supra*.

No obstante, en C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR 299, 337-338 (2011), el Tribunal Supremo de Puerto Rico reiteró la existencia de tres (3) excepciones a la norma del remedio único de la mesada:

(1) los remedios adicionales conferidos por conducta torticera del patrono, **ajena a la mera violación de una disposición de las leyes del trabajo**; (2) los remedios adicionales provistos por leyes especiales; y (3) los remedios adicionales concedidos por un despido cuyo propósito e intención principal sea subvertir una clara política pública del Estado o algún derecho constitucional. (Énfasis suplido).

De no establecer satisfactoriamente alguna de las tres excepciones indicadas, el empleado sólo será acreedor al pago mínimo de la mesada. *Íd.*

C. El Mecanismo de la Sentencia Sumaria

La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, establece lo siguiente:

Una parte que solicite un remedio podrá, en cualquier momento después de haber transcurrido veinte (20) días a partir de la fecha en que se emplaza a la parte demandada, o después que la parte contraria le haya notificado una moción de sentencia sumaria, pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada.

De otra parte, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la misma. Así, una parte demandante puede prevalecer con la presentación de una sentencia sumaria si provee prueba incontrovertible sobre todos los elementos indispensables de su causa de acción. Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200 (2010).

La sentencia sumaria, como mecanismo procesal, es un remedio de carácter discrecional, cuyo fin es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli, 182 DPR 541 (2011); Ramos Pérez v. Univisión, *supra*. A pesar de que, en el pasado, se consideró a la sentencia sumaria como un recurso extraordinario, el Tribunal Supremo ha establecido que su uso no excluye tipos de casos y puede ser utilizado en cualquier contexto sustantivo. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., 193 DPR 100 (2015).

Nuestro más Alto Foro en derecho local ha recalcado también que, quien se opone a una solicitud de sentencia sumaria, tiene que ajustarse a ciertas exigencias en lo que respecta a los hechos. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414 (2013). Así, recae sobre el oponente la obligación de citar específicamente los párrafos, según enumerados en el escrito de sentencia sumaria, que entiende están en controversia, y para cada uno, detallar la evidencia admisible que fundamenta su alegación, y especificar la página o sección de la evidencia que contradice o refuta el hecho. De otra parte, la Regla 36.3 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRR Ap. V, R. 36.3, dispone que la contestación a la moción de sentencia sumaria deberá ser presentada dentro del término de veinte (20) días de su notificación.

Por su parte, el oponente puede someter hechos materiales adicionales que supuestamente no están controvertidos y que impidan la solución sumaria del conflicto. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 432. De así hacerlo, al igual que el proponente, tiene la responsabilidad de enumerar los hechos en párrafos separados e indicar la pieza de evidencia que sostiene el hecho, con referencia específica a la parte de la evidencia que lo sostiene. *Íd.*

Por otro lado, la Regla 36.3 (c), 32 LPRR Ap. V, dispone que "la parte contraria no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que estará obligada a contestar en forma tan detallada y específica, como lo haya hecho la parte promovente. De no hacerlo así, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede". En ese sentido, aquella parte que se oponga a que se dicte

sentencia sumaria no puede cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones.

Al dictar sentencia sumaria, el Tribunal de Primera Instancia analizará los documentos que acompañan la moción del proponente y los documentos incluidos en la del opositor y aquellos otros que obren en el expediente del tribunal. Si procede en derecho, y si el oponente no responde de forma detallada y específica a una solicitud debidamente formulada, el tribunal dictará sentencia sumaria a favor del promovente. 32 LPRA. Ap. V, R. 36.3 (b) (2).

Además, determinará si el oponente controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. En la sentencia, podrá dar por admitida toda relación de hechos formalmente sustentados "a menos que esté debidamente controvertida conforme lo dispone esta regla." 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (d). De la misma manera, el juzgador tiene la potestad de excluir aquellos hechos, de cualquiera de las partes, que no hayan sido correctamente numerados o que no tengan correlación específica con la evidencia admisible que supuestamente los sostiene. *Íd.*

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha emitido guías precisas para la revisión de la procedencia de una sentencia sumaria, a nivel del Tribunal de Apelaciones. Así, determinó que "el tribunal apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria". Vera Morales v. Bravo, 161 DPR 308, 334 (2004). De esta manera, "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." *Íd.*, pág. 335. En otras palabras, el foro apelativo "[n]o puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia". *Íd.*

Como resultado de lo anterior, en la etapa apelativa solo se pueden considerar "los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. Las partes no pueden añadir en apelación *exhibit*, deposiciones o *affidávit* 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." *Íd.*

D. El Auto de *Certiorari*

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce el derecho de una parte afectada por una resolución u orden interlocutoria emitida por un tribunal de primera instancia de presentar un recurso de *certiorari* en esta segunda instancia judicial dentro del término de cumplimiento estricto de 30 días siguientes a la fecha de la notificación del dictamen por el foro primario. Regla 52.1 y 52.2 (b) de Procedimiento Civil de Puerto Rico de 2009, 32 LPRA Ap. V; Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B.

En virtud de ello, la Regla 52.1 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, fijó de manera taxativa aquellos asuntos que serían adecuados para la revisión interlocutoria del Tribunal de Apelaciones mediante el recurso de *certiorari* sujeto a la naturaleza discrecional del recurso. Es decir, que al aprobarse las nuevas Reglas de Procedimiento Civil se dispuso en la Regla 52.1 una prohibición general a que el Tribunal de

Apelaciones revisará mediante auto de *certiorari* toda resolución u orden interlocutoria. No obstante, la propia Regla establece las circunstancias excepcionales en las que el foro apelativo intermedio tendría jurisdicción para atender mediante recurso de *certiorari* determinaciones interlocutorias del Tribunal de Primera Instancia. Job Connection Center v. Sups. Econo, 185 DPR 585, 594-595 (2012). A esos efectos, la mencionada Regla dispone 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 evidenciarios, 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.

32 LPRA Ap. V, R. 52.1.

Distinto al recurso de apelación, esta segunda instancia judicial tiene la facultad de expedir el auto de *certiorari* de manera discrecional por tratarse de ordinario de asuntos interlocutorios. Sin embargo, nuestra discreción debe ejercerse de manera razonable, procurando siempre lograr una solución justiciera. Torres Martínez v. Torres Ghigliotty, 175 DPR 83, 98 (2008); Negrón v. Srio. de Justicia, 154 DPR 79, 91 (2001).

Sobre lo anterior, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, establece siete criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de un auto de *certiorari*. Estos criterios son:

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

Los criterios antes transcritos nos sirven de guía para poder, de manera sabia y prudente, tomar la determinación de si procede o no intervenir en el caso en la etapa del procedimiento en que se encuentra. Torres Martínez v. Torres Ghigliotty, *supra*, pág. 97.

IV. Aplicación del Derecho a los Hechos

En su primer señalamiento de error, la parte peticionaria argumenta que el foro primario erró al denegar dictar sentencia sumaria parcial sobre la causa de acción por represalias presentada por los recurridos.

Específicamente, el peticionario arguye que los recurridos incumplieron con el primer requisito para probar un caso *prima facie* de represalias, pues argumenta que el señor Tejera nunca participó de una actividad protegida, toda vez que la reunión de éste con el Departamento de Recursos Humanos sucedió en octubre de 2013. Es decir, el peticionario sostiene que dicha reunión ocurrió con anterioridad a las enmiendas a la Ley Núm. 115, *supra*.

De entrada, debemos aclarar que al peticionario no le asiste la razón en cuanto a ese argumento. Según discutimos, la Ley Núm. 169-2014, enmendó el texto de la Ley Núm. 115, *supra*, para añadir aquellas comunicaciones ofrecidas por los empleados en los "procedimientos internos" de una empresa como actividades protegidas, por las cuales un patrono no puede tomar represalias. Tal y como concede el peticionario, las enmiendas de la Ley Núm. 169-2014 comenzaron a regir a partir del 29 de septiembre de 2014. Sin embargo, nótese que es a partir de la referida fecha que "ningún patrono **podrá despedir, amenazar o discriminar** contra un empleado con relación a[l]...testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa [...]." Según se desprende de lo anterior, la fecha determinante **no** es cuándo se ofreció la comunicación en el procedimiento interno, sino la fecha en la que ocurrió el despido.

Si bien es cierto que la actividad protegida es la comunicación ofrecida en un procedimiento interno, es el despido de un empleado por haber participado de dicha actividad lo que constituye la conducta prohibida. En el presente caso, no existe duda de que el despido del

señor Tejera ocurrió el 7 de noviembre de 2014. Así lo admiten las partes. Por lo tanto, y como cuestión de umbral, al momento de su despido, el señor Tejera participó de una actividad protegida por la cual no podía ser despedido. Nada en el texto de la precitada ley menciona o permite inferir lo contrario. Nuestra conclusión queda reforzada al tomar en consideración la reiterada norma que establece que toda duda en cuanto a la aplicación de una legislación laboral deberá resolverse a favor del empleado. Cordero Jiménez v. UPR, *supra*.

Lo anterior no configura una causa de acción por represalias. Un minucioso estudio de los autos del presente caso, nos mueven a concluir, tal y como lo hizo el foro primario, que existen hechos materiales en controversia que impiden la disposición sumaria de la causa de acción por represalias. Ello así, porque, según discutimos, la proximidad temporal entre la actividad protegida y el despido es un elemento esencial dentro del análisis de causalidad que los tribunales están llamados a realizar. En su solicitud de sentencia sumaria parcial, el peticionario sostuvo, en esencia, que había transcurrido suficiente tiempo entre la reunión del señor Tejera con el personal de Recursos Humanos (24 de octubre de 2013) y el despido (7 de noviembre 2014), por lo que no podía argumentarse que el despido fue por motivo de dicha reunión. Sin embargo, surge de la deposición tomada al señor Tejera, la cual los recurridos anejaron a su escrito de oposición, que éste declaró que continuó presentando quejas y expresiones verbales sobre la conducta de su supervisora ante el personal de la empresa con posterioridad a la

reunión del 24 de octubre de 2013. Por lo tanto, resulta forzoso concluir que existe una controversia genuina de hechos materiales que ameritan la celebración de un juicio plenario, donde el foro primario tenga la oportunidad de aquilatar la prueba presentada y dirimir los correspondientes asuntos de credibilidad.

Por otro lado, resolvemos que el foro primario erró al no desestimar la causa de acción por incumplimiento contractual. Según discutimos, salvo contadas excepciones, la Ley Núm. 80, *supra*, concede el pago de la mesada como remedio exclusivo en casos de despidos injustificados. En el presente caso, la causa de acción por incumplimiento contractual presentada por los recurridos surge, precisamente, a raíz de la alegada violación de leyes laborales por parte del peticionario, a saber, la Ley Núm. 155, *supra*, y la Ley Núm. 80, *supra*. Véase, C.O.P.R. v. S.P.U., *supra*.

V. Disposición del Caso

Por los fundamentos antes expuestos, expedimos el auto solicitado y modificamos el dictamen emitido por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, a los únicos efectos de desestimar la causa de acción por incumplimiento de contrato presentada por la parte recurrida.

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