

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGÜEZ-UTUADO
PANEL XI

RAMÓN VÉLEZ QUILES

Peticionario

v.

MAYAGÜEZ RESORT &
CASINO

Recurrido

KLCE201800090

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Mayagüez

Civil número:
I1CI201500790

Sobre:
Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidente, el juez Figueroa Cabán, y las juezas Birriel Cardona y Ortiz Flores.

Birriel Cardona, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de febrero de 2018.

Mediante recurso de *certiorari* el que acogemos como apelación, comparece el señor Ramón Vélez Quiles (el apelante o el señor Vélez) y solicita la revisión de la resolución emitida el 22 de diciembre de 2017 por el Tribunal de Primera Instancia, sala de Mayagüez (TPI). El referido dictamen declara ha lugar la Moción De Sentencia Sumaria presentada por el Mayagüez Resort & Casino (Mayagüez Resort) y, en consecuencia, desestima la querella instada por el señor Vélez con perjuicio, sin especial imposición de costas, gastos, ni honorarios de abogado.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se revoca la sentencia emitida por el TPI.

I.

Surge del expediente ante nuestra consideración que los hechos e incidentes esenciales para disponer del recurso son los siguientes.

El 22 de octubre de 2015 el señor Vélez presenta demanda al amparo del procedimiento sumario de la Ley 2 de 17 de octubre de 1961. En la misma, sostiene que Mayagüez Resort lo despidió injustificadamente ante una primera ofensa al haber incurrido en una alegada violación a una política de la empresa. Adicionalmente, solicita remedios al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976.

Oportunamente, el Mayagüez Resort contesta la demanda en la que aduce justa causa para el despido, sostiene que el mismo responde a la violación por parte del señor Vélez, a una política de la empresa. Arguye, que tiene una política clara en cuanto a que los *vouchers* de alimentos o "complimentaries" son intransferibles; que las acciones del señor Vélez expuso al Mayagüez Resort a multas y/o penalidades por parte de las agencias reguladoras, que dichas acciones crearon vicios en los libros de contabilidad, entre otras.

Consecuentemente, en la Conferencia con Antelación al Juicio las partes anuncian que el descubrimiento de prueba aún no ha concluido. Posteriormente, se presenta el Informe Conjunto Suplementario en Torno a Estipulaciones de Hechos en el cual las partes someten unas 22 estipulaciones de hechos no incluidas en el Informe Preliminar de Conferencia con Antelación al Juicio. Las mismas, se sostienen en los testimonios vertidos en las deposiciones del señor Vélez y de la directora de Recursos Humanos de Mayagüez Resort.

Luego de un trámite procesal, el cual es innecesario pormenorizar, Mayagüez Resort presenta una Moción de Sentencia Sumaria. En consecuencia, el señor Vélez presenta su Oposición a Moción de Sentencia Sumaria. A su vez, Mayagüez

Resort presenta Breve Réplica a Oposición a Moción de Sentencia Sumaria.

El TPI celebra vista argumentativa y el 22 de diciembre de 2017 declara ha lugar la Moción de Sentencia Sumaria presentada y en consecuencia, desestima la querella instada por el señor Vélez con perjuicio, sin especial imposición de costas, gastos ni honorarios de abogado.

Inconforme, el señor Vélez presenta un recurso de *certiorari* el que acogemos como apelación, en el cual adjudica al TPI la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DECLARAR HA LUGAR LA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR EL RECURRIDO, SIN CONSIDERAR EN SU RESOLUCIÓN LA OPOSICIÓN A SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR EL PETICIONARIO, INCUMPLIENDO CON LA REGLA 36 DE PROCEDIMIENTO CIVIL.

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DESESTIMAR SUMARIAMENTE Y CON PERJUICIO LA QUERELLA EN SU TOTALIDAD, CUANDO NO TENÍA LA TOTALIDAD DE LA PRUEBA ANTE SU CONSIDERACIÓN.

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA EN SUS DETERMINACIONES DE HECHO, AL DAR POR INCONTROVERTIDOS UNOS HECHOS, SIN ANALIZARLOS A LA LUZ DE LA TOTALIDAD DE LAS CIRCUNSTANCIAS Y LA EVIDENCIA EN APOYO A LOS MISMOS.

ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DETERMINAR QUE EL DESPIDO FUE JUSTIFICADO, CUANDO NO SE CUMPLÍAN LOS REQUISITOS DE PRUEBA QUE IMPONE LA LEY 80 UN PATRONO PARA REBATIR LA PRESUNCIÓN QUE OPERA EN SU CONTRA, NI LOS REQUISITOS PARA DESPIDO POR UNA PRIMERA FALTA, SIN CONSIDERAR LA OPOSICIÓN A SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR EL RECURRIDO.

Antes de comenzar la discusión de los errores alegados, conviene delimitar brevemente el trasfondo normativo aplicable al recurso ante nos.

-II-

-A-

El Tribunal Supremo ha reiterado la importancia del derecho al trabajo en nuestra sociedad en muchas ocasiones, más recientemente en Domínguez Castro, et al. v. E.L.A. I, 178 DPR 1 (2010). En efecto, la política pública establecida en nuestra legislación laboral reconoce que el trabajo es un elemento central de nuestra vida en sociedad. Es así, tanto por lo que significa a nivel individual en la vida diaria de decenas de miles de puertorriqueños y puertorriqueñas, como por el beneficio colectivo que se genera cuando a través del esfuerzo ofrecemos calidad de vida a nuestro pueblo y desarrollo social y económico para nuestro país. Además, como señaló el Juez Asociado Señor Fuster Berlingeri en su opinión concurrente en Arthur Young & Co. v. Vega III, 136 DPR 157, 189 (1994), en la medida en que “la persona aporta al bien común y se autor[r]ealiza”, el trabajo adquiere un hondo significado ético.

De las veinte secciones que componen el Artículo II de nuestra Constitución, cinco de ellas se refieren directamente a derechos relacionados al trabajo. Se trata de un reconocimiento por la generación constituyente de la inherente desigualdad que caracteriza la relación obrero-patronal, en donde el patrono, por su capacidad económica, posee mayor poder que el trabajador individual que necesita de su empleo para sobrevivir. Por eso, los aspectos de la relación obrero-patronal que gozan de rango constitucional están diseñados para proteger los derechos de los trabajadores.

En el caso particular de la terminación de la relación obrero-patronal, que es lo que debemos atender en este caso, es significativa la decisión de la Convención Constituyente de elevar

a rango constitucional el derecho del trabajador o trabajadora a renunciar libremente a su empleo, pero no así el derecho de un patrono a despedir a un trabajador. Según reconocimos en García v. Aljoma, 162 DPR 572, 587-588 (2004), “[a]l proponer los derechos de los trabajadores, la Comisión de Cartas [sic] de Derechos de la Asamblea Constituyente señaló la ‘alta dignidad’ del esfuerzo humano y recalcó que el énfasis de los derechos propuestos recaía ‘en aquel grueso de la clase trabajadora que por razón de especial desvalimiento históricamente ha necesitado, aunque no siempre ha recibido, protección social’ ”.

A partir de este reconocimiento de la generación constituyente a los derechos de los trabajadores como uno de los ejes centrales de nuestra vida constitucional, la legislación se ha ocupado de establecer un balance en la relación entre el trabajador y el patrono. De igual manera, nuestra jurisprudencia ha reconocido este legado constitucional y su desarrollo estatutario posterior. Recientemente, en Orsini García v. Srio. de Hacienda, 177 DPR 596, 618 (2009), el Tribunal Supremo reconoce que en la dinámica obrero-patrono la persona empleada es aún la parte más débil y que, por ello, “el Estado se ha encargado de aprobar una variedad de leyes protectoras del trabajo, cuya finalidad es proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del obrero”. No hay duda, pues, de que nuestro ordenamiento laboral está orientado a la protección de los trabajadores y evitar las prácticas injustas del trabajo.

El derecho al empleo, que es, evidentemente, el principal derecho laboral, cobra mayor importancia si tomamos en cuenta que muchas de las protecciones estatutarias no tendrían sentido si no se protege el derecho mismo a preservar un empleo ante

una actuación caprichosa e irrazonable de un patrono. Así se reconoció en Orsini García v. Srio. de Hacienda, *supra*, pág. 622, al expresar que “[e]sta política pública, dirigida a desalentar los despidos injustificados, se sustenta en que sin la protección del empleo no son necesarios otros derechos laborales que, por definición, requieren una relación de trabajo y, claro, en que el trabajo tiene una función social trascendental tanto en el ámbito individual como en el colectivo”.

Sin embargo, nuestro ordenamiento estatutario no prohíbe absolutamente el despido de un empleado. Más bien, castiga el despido sin justa causa. La Ley 80, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado.

Sabido es que en su Artículo 1, la Ley 80 establece que toda persona que sea empleada de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que sea contratada sin tiempo determinado y trabaje mediante remuneración de alguna clase, que la hayan despedido de su cargo sin mediar justa causa, tendrá derecho a recibir una indemnización de su patrono, además del sueldo que hubiese devengado. Esta compensación se conoce como la *mesada* y su cuantía dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba.

La Ley 80 articula los supuestos que constituyen justa causa para el despido en su Artículo 2. Por eso, como regla general, todo despido es injustificado a menos que responda a las excepciones provistas en la propia Ley 80. Será justa causa para el despido: (1) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) que el empleado no rinda su trabajo en forma eficiente o lo haga tardía y negligentemente o viole las normas de

calidad del producto que se produce o se maneja en el establecimiento; (3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos; (4) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (5) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja en el establecimiento y cambios en los servicios al público, o (6) que se requieran reducciones en empleo debido a una merma en el volumen de producción, ventas o ganancias anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. Un despido que tenga lugar en otras circunstancias será injustificado y se compensará con el pago de la mesada. Es decir, la Ley 80 aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) *sean despedidos* de su cargo sin que haya mediado justa causa.

La Ley 80 es, indudablemente, una legislación reparadora y, como tal, estamos obligados a interpretarla liberalmente a favor de los derechos del trabajador -resolviendo toda duda a favor del obrero- para cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. Ahora bien, también tiene una función coercitiva y un objetivo desalentador contra el capricho patronal. En Jusino, et als. v. Walgreens, 155 DPR 560, 571 (2001), explicamos que “[l]a Ley 80 tiene un valioso propósito social y *coercitivo*, a saber, *sancionar* que un patrono despida a su empleado o empleada salvo que demuestre una causa justificada para ello. En otras

palabras, tiene el propósito de brindarles mayor protección a los trabajadores de Puerto Rico". (Énfasis suplido.)

-B-

La Ley 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa. De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. Una de las herramientas más importantes que crea la Ley 80 es la presunción de que todo despido es injustificado.

Las presunciones como las de despidos injustificados "están investidas 'de tan alto interés público' [que] sólo pueden derrotarse por prueba que sea amplia y vigorosa...". De esa forma, el patrono demandado siempre tendrá el peso de la prueba en cuanto a la justificación del despido. Si se logra activar la presunción y la evidencia que presenta el patrono no la derrota, la presunción sobrevive y prevalece el obrero. Pero, para establecer el hecho base que da vida a la presunción, el trabajador tiene que probarlo al amparo de la citada Regla 110. Solamente tiene el peso de la prueba *en cuanto al establecimiento del hecho básico*. En lo demás, entiéndase la disposición final del pleito una vez se activa la presunción, la carga probatoria es del patrono. Como nos dice el profesor Chiesa Aponte, "[p]or efecto de presunciones, la parte que tiene el peso de la prueba podría no tener la obligación de presentar evidencia". En el ámbito de una causa de acción al amparo de la Ley 80, esto significa que, en cuanto a la controversia sobre la justificación del despido, el empleado cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito

sin más evidencia que la misma presunción. No obstante, para activar dicha presunción, tiene que presentar inicialmente alguna prueba para demostrar la existencia del hecho base que la justifica.

-C-

En nuestro ordenamiento el mecanismo de Sentencia Sumaria está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., 193 DPR 100 (2015).

Nuestro más Alto Foro ha reiterado que 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 los que no existen controversias reales y sustanciales en cuanto a los hechos materiales**, por lo que lo único que queda por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., 193 DPR 100, 2015; Oriental Bank & Trust v. Perapi S.E., 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). (Énfasis suplido) Independientemente de cuál de las partes promueva la solicitud, la que así lo haga debe presentar una moción fundamentada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos materiales y pertinentes para que el tribunal dicte sentencia sumaria a favor sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

Por su parte, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, provee para que una parte contra la cual se ha formulado una reclamación pueda "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”.

Un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable. Además, la controversia sobre el hecho material tiene que ser real. Esto es, que una controversia no es siempre real o sustancial, o genuina. La controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., 178 DPR 200, 213 (2010). (Énfasis suplido)

Correctamente utilizada, la Sentencia Sumaria evita “juicios inútiles, así como los gastos de tiempo y dinero que conlleva para las partes y el tribunal.” Por ello, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dejado claro que aunque en el pasado se ha hecho referencia a la Sentencia Sumaria como un mecanismo procesal “extraordinario”, ello no significa que su uso esté excluido en algún tipo de pleito. De hecho, en el ámbito de la Moción de Sentencia Sumaria nuestro ordenamiento “no excluye tipos de casos y realmente puede funcionar en cualquier contexto sustantivo”. P. Ortiz Álvarez, *Hacia el uso óptimo de la sentencia sumaria*, 3 Forum 3, 9 (1987). Es decir, nuestra jurisprudencia es clara en que no importa lo complejo que sea un pleito, si de una bien fundamentada Moción de Sentencia Sumaria surge que no existe controversia real en cuanto a los hechos materiales del caso, puede dictarse Sentencia sumariamente. (Cita omitida). Iván Meléndez González y otros v. M. Cuebas, Inc. y Bohío International Corp., *supra*.

Resulta meritorio destacar que con la más reciente normativa, nuestro Máximo Foro se distancia significativamente de la doctrina anterior que establecía que el mecanismo de sentencia sumaria debía usarse solamente en casos claros. Sobre este particular, nuestro Tribunal Supremo, en Rosario v. Nationwide Mutual, 158 DPR 775, 780 (2003) había señalado lo siguiente: “En cuanto a la evaluación de la prueba pertinente, “[c]ualquier duda sobre la existencia de una controversia sobre los hechos materiales, debe resolverse contra la parte promovente.”

Por igual, en Vera v. Bravo, 161 DPR 308, 333 (2004), la Alta Curia señaló que: “La parte que solicita la sentencia sumaria en un pleito tiene la obligación de demostrar la inexistencia de una controversia real sobre todo hecho material y esencial, que a la luz del derecho sustantivo determinaría que se dicte sentencia a su favor. Cuando existe controversia real en relación con hechos materiales y esenciales no debe dictarse sentencia sumaria y *cualquier duda debe resolverse en contra de la parte promovente.*” (Énfasis nuestro).

En armonía con la doctrina antes esbozada, en Malavé v. Oriental, 167 DPR 593, 605 (2006) el Máximo Foro fue enfático cuando expresó que: “En nuestro ordenamiento jurídico existe una clara política pública judicial de que los casos se ventilen en los méritos por nuestro interés de que todo litigante tenga su día en corte. (*Citas omitidas*) Por ello, el mecanismo de la sentencia sumaria sólo se debe utilizar cuando quien promueve ha establecido su derecho con claridad y ha quedado demostrado que la otra parte no tiene derecho a recobrar bajo cualquier circunstancia que resulte discernible de la prueba.”

Como bien se puede justipreciar, del reciente desarrollo doctrinario pertinente al mecanismo de la sentencia sumaria, transluce que a partir de SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*, la norma se ha tornado más rigurosa para quien pretende oponerse a que su caso se resuelva por la vía sumaria. Así pues, ante una moción de sentencia sumaria bien fundamentada, el que se opone a ella tiene el deber ineludible de controvertir los hechos fehacientemente, ya que, de lo contrario, corre el riesgo de verse privado de "su día en corte".

Por otro lado, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*, establece que cuando en virtud de una moción se dicta una sentencia que no dispone de la totalidad del pleito, o cuando se deniega el remedio solicitado, el Tribunal tendrá la obligación de resolver formulando una determinación de los hechos controvertidos e incontrovertidos que sean esenciales y pertinentes. La mencionada Regla dispone:

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. Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA AP. V, 36.4. (Énfasis Nuestro).

En atención a la citada regla, nuestro Tribunal Supremo ha enfatizado que, ante una moción de sentencia sumaria, los

tribunales tienen el deber de establecer los hechos incontrovertibles y los que sí lo están. Tales determinaciones de hechos controvertidos e incontrovertidos facilitan el desfile de prueba, pues los hechos incontrovertidos se dan por probados. Asimismo, colocan a los tribunales apelativos en posición de ejercer su facultad revisora. En Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 221, interpretando nuestro cuerpo de Reglas de Procedimiento Civil, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, expresó:

[A]unque se deniegue la moción, el tribunal deberá establecer los hechos que resultaron incontrovertibles y aquellos que sí lo están. Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*. Para ello, podrán utilizar la enumeración que las partes le presentaron. Incluso, la Regla 36.3(b)(3) de Procedimiento Civil, *supra*, requiere que la parte promovida enumere los hechos que a su juicio no están en controversia. Además, los hechos debidamente enumerados e identificados con referencia a la prueba documental admisible presentados en el caso se darán por admitidos si no son debidamente controvertidos. Regla 36.3(d), *supra*. Todo esto simplificará el desfile de prueba en el juicio, ya que los hechos incontrovertidos se considerarán probados.

Por otro lado, en Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, nuestro más Alto Foro citando al tratadista José A. Cuevas Segarra, destacó la importancia de la Regla 36, pues con ella se evita "relitigar los hechos que no están en controversia". En particular, señaló:

Lo importante de esta regla es que el nuevo texto mejorado hace énfasis en el carácter mandatorio de la determinación de los hechos materiales sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos materiales que están realmente y de buena fe controvertidos. Esta es la única forma de propiciar una revisión adecuada por los foros apelativos. (Citas omitidas).

Cabe resaltar que en Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., *supra*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció un nuevo estándar de revisión judicial a nivel apelativo al momento de revisar denegatorias o concesiones de mociones de sentencia

sumaria. Nuestro más Alto Foro enumeró los nuevos principios de revisión. Estos son los siguientes:

Primero, se reafirma lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, *supra*, a saber: el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará [sic] los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un [sic] juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de *novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, **el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos**. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico sostuvo que el estándar de revisión judicial de las sentencias adjudicadas sumariamente responde a la intención de cumplir con el contenido de la Regla,

pues independientemente del resultado de la moción, su adjudicación "tiene el efecto de establecer los hechos que están controvertidos y aquellos que no lo están". Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., supra. La determinación de los hechos controvertidos y los que no lo están a nivel apelativo adelanta el litigio, reduce el tiempo y recursos invertidos, evitando que las partes queden "en la misma posición que estaban previo a la presentación de la Moción de Sentencia Sumaria, atrasando así el litigio de manera injustificada". Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., supra. De igual forma, facilita el proceso de revisión judicial de la última instancia judicial. Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., supra.

Con el beneficio de las comparecencias de las partes, así como luego del examen de los autos originales del caso I1CI201500790, procedemos a resolver.

-III-

Por estar íntimamente relacionados los errores imputados, procede su discusión en conjunto.

El apelante arguye que el TPI no consideró en su sentencia su Oposición A Sentencia Sumaria. Los hechos presentados por el Mayagüez Resort en su Moción de Sentencia Sumaria se apoyaban únicamente en la deposición del apelante y en ningún otro documento. Los hechos 11 al 17 propuestos como incontrovertidos en la Moción de Sentencia Sumaria del Mayagüez Resort, no fueron atendidos en la Oposición a Sentencia Sumaria dado que se apoyaban únicamente en la deposición del apelante y no contaban con documentación adicional en apoyo. Además, se aduce que dichos hechos no son prueba suficiente para desestimar la querrela, inclusive, tomados en conjunto con los estipulados. La

única evidencia en apoyo a los hechos que utiliza el Mayagüez Resort, es el propio testimonio del señor Vélez.

Enfatiza el apelante, que en su escrito de oposición, presentó hechos materiales adicionales fundamentados en la prueba documental y el testimonio vertido en la deposición de la Directora de Recursos Humanos del Mayagüez Resort. Que los documentos unidos a su escrito son los Exhibits anejados a esa deposición. Los mismos hacen referencia a hechos materiales pertinentes los cuales, tomados en conjunto y con lo que tenía el TPI ante su consideración, no son suficientes para desestimar sumariamente. Aduce que existen controversias medulares las cuales ameritan prueba adicional y su día en corte.

De otra parte, Mayagüez Resort arguye que no existe controversia sustancial de hecho material y pertinentes que ameriten la celebración de un juicio en su fondo. Arguye que, de un examen de la sentencia sumaria emitida, se percibe que el TPI si tomó en consideración la Moción de Oposición a Sentencia Sumaria presentada por el apelante. Los hechos incontrovertibles en que el TPI pasó su determinación confirma que el propio señor Vélez admitió que, no sólo existía una política que detallaba la conducta prohibida, sino que él la conocía. Reitera que el primer señalamiento de error traído por este no fue cometido por el TPI. Que todo lo contrario, el TPI concluyó que la Moción En Oposición A Sentencia Sumaria presentada no fue suficiente para crear una controversia sustancial de hechos que controvirtiera la Moción de Sentencia Sumaria.

Aduce, que el TPI evaluó la prueba y concluyó que el apelante fallo en controvertir los hechos esenciales en el recurso ante nuestra atención. Reitera que el Mayagüez Resort probó que el despido fue uno justificado, ya que la conducta incurrida por el

señor Vélez, con conocimiento de lo que estaba haciendo, constituye una apropiación indebida de propiedad del Patrono. Que incurrió en una conducta contraria a los mejores intereses y la política de la empresa, sin importar el valor de la mercancía. Adicionalmente, dichas actuaciones del apelante se consideran actos de deshonestidad que laceran la relación patrono-empleado. Arguye que en el caso no hay duda de que la falta cometida por el apelante constituye una falta seria, ya que se trató de una acción afirmativa, con conocimiento de lo que estaba haciendo, aún conociendo la política de "complimentaries".

El apelante señala los hechos materiales que no fueron considerados por el TPI y que aduce, fueron presentados en su Oposición a Sentencia Sumaria. Destaca, que estos hechos examinados en conjunto, evidencian que existen controversias de hechos que ameritan ser examinadas y que fueron omitidas. A continuación, el peticionario procede a enunciar los hechos materiales que no fueron considerados por el TPI:

1. Los "complimentaries" tienen un valor asignado, y constituye un gasto del casino y están incluidos dentro de su presupuesto.
2. La Directora de Recursos Humanos de Mayagüez Resort se entrevistó con el peticionario y le entregó a éste una carta el 22 de agosto de 2014, donde lo suspendió, de empleo y sueldo hasta el 26 de agosto de 2014.

Adicionalmente, el apelante presenta 10 hechos adicionales relevantes y pertinentes a la controversia, nueve de los cuales arguye que tenían apoyo en el descubrimiento de prueba realizado a Mayagüez Resort, a saber:

1. Los "complimentaries" tienen un valor asignado, y constituyen un gasto del Casino y están incluidos dentro del presupuesto.
2. La Directora de Recursos Humanos de MRC se entrevistó con el peticionario y entregó a ésta una carta el 22 de agosto de 2014, donde lo suspendió de empleo y sueldo hasta el 26 de agosto de 2014.

En adición a ello, el peticionario presentó 10 hechos adicionales relevantes y pertinentes a la controversia, 9 de los cuales tenían apoyo en el descubrimiento de prueba realizado a la parte recurrida, a saber:

1. El peticionario comenzó a trabajar para la querellada el 16 de octubre de 1996 hasta el 26 de agosto de 2014, cuando fue despedido mediante una carta en la que se le separó de empleo y sueldo, luego de que se le notificara a la querellada sobre unos alegados incidentes en los que el peticionario adquirió alimentos del Hotel cargándolos a recibos "complimentary" de casino.
2. A consecuencia de ello, el 22 de agosto de 2014 la querellada amonestó por escrito y suspendió al peticionario de empleo y sueldo hasta el 26 de agosto de 2014, ejerciendo razonablemente su discreción disciplinaria. Esto, tomando en consideración que la conducta desplegada por el peticionario **no era una regla ni procedimiento de trabajo instruido**, hecho admitido por la propia querellada en el memorando del 22 de agosto de 2014.
3. No obstante, el 26 de agosto de 2014, Leslie A. Santoni Acevedo, Gerente de Recursos Humanos, le entregó una carta en la que indicaba que quedaba separado de empleo y sueldo de forma definitiva.
4. En el Manual de Empleados no está incluida la política relacionada al uso de "complimentaries", y tampoco se ha incorporado al manual de empleados de Mayagüez Resort.
5. La política sobre el uso y manejo de los "complimentaries" está incluida en unos memorandos solamente. En adición a los memorandos que se le hicieron a los empleados, no hay ningún otro documento que detalle el uso y manejo de los "complimentaries". La querellada dejó a cargo a los supervisores para que le instruyeran a los empleados y los capacitaran con relación al uso de los "**complimentaries**".
6. El primer memorando, con fecha de 27 de septiembre de 2012, la querellada indicó que los beneficios de propina serán opcionales del cliente el otorgar la misma, basada en su experiencia de servicio con los empleados. Se sugiere un 15%, pero es opcional del cliente darla. Nada más surge del memorando.
7. El segundo y último memorando, curso el 8 de noviembre de 2013, la querellada señala que tanto el consumo en exceso del valor del complimentary y la propina, es responsabilidad del cliente. Las únicas instrucciones escritas no explican en detalle la prohibición del uso de "complimentaries" por parte de los empleados, y su posterior penalización si se incurre en dicha práctica.
8. No hubo una segunda reunión de seguimiento con el peticionario, más allá de la que se efectuó para

entregarle la carta de suspensión del 22 de agosto de 2014. Los incidentes reportados del 15 y 16 de agosto de 2014 fueron los únicos en los que se basaron para despedir al peticionario. El peticionario no había sido suspendido anterior a su despido por algún incidente previo.

9. Los incidentes por los cuales el peticionario fue despedido, fueron por la compra de comida. En los recibos de compra de los días **15 y 16 de agosto de 2014**, el peticionario solo se comió una quesadilla de pollo cada día. El precio de las quesadillas de pollo en ambos recibos es de \$9.95. El peticionario consumió en quesadillas un total de \$9.95 el 15 de agosto de 2014 y \$9.95 el 16 de agosto de 2014.
10. El Mayagüez Resort no recibió penalidad o multa alguna por parte del Departamento de Hacienda a raíz de las acciones del peticionario, ni fue objeto de investigación fiscal alguna relacionada al manejo de los ingresos de la compañía a raíz de las acciones del peticionario.

Le asiste la razón al apelante, concluimos que el TPI incurrió en los errores señalados por este.

Es norma firmemente establecida que toda duda sobre la existencia de una controversia de hechos *bona fide* debe ser resuelta contra la parte que solicita la sentencia sumaria. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra; Córdova Dexter v. Sucesión Ferraiuoli, 182 DPR 541 (2011). Por lo tanto, al determinar si existen controversias de hechos que impiden dictar sentencia sumaria, el juzgador debe analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la oposición, así como los que obren en el expediente. Dicho examen debe ser guiado por el principio de liberalidad a favor de la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria. Ramos Pérez v. Univisión, supra. De existir dudas sobre la existencia de una controversia de hechos, estas deben resolverse en contra del promovente, ya que este mecanismo procesal no permite que el tribunal dirima cuestiones de credibilidad. Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A., 152 DPR 599,

610 (2000); Cuadrado Lugo v. Santiago Rodríguez, 126 DPR 272, 279-280 (1990); Corp. Presiding Bishop v. Purcell, 117 DPR 714, 720 (1986).

Nuestro Tribunal Supremo ha establecido que, aunque en el pasado se ha referido a la sentencia sumaria como un mecanismo procesal "extraordinario", ello no significa que su uso esté excluido en algún tipo de pleito. En ese sentido, no queda impedida la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren la consideración de elementos subjetivos o de intención, cuando de los documentos a ser evaluados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a hechos materiales. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 219.

Ahora bien, nuestro ordenamiento jurídico ha determinado que la sentencia sumaria sólo deberá dictarse en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad sobre todos los hechos pertinentes. Rosario v. Nationwide Mutual, 158 DPR 775, 780 (2003). Ciertamente, la concesión de la sentencia sumaria está sujeta a discreción del tribunal; no obstante, el sabio discernimiento es el principio rector para su uso porque, mal utilizada, puede prestarse para despojar a un litigante de su "día en corte", principio elemental del debido procedimiento de ley. Una parte tiene derecho a un juicio plenario cuando existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. Esa controversia debe ser de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario. Mejías Montalvo v. Carrasquillo Martínez, 185 DPR 288, 300 (2012); (citas omitidas)

De otra parte, nuestro Máximo Foro ha dispuesto que como Tribunal de Apelaciones nos encontramos en igual posición que el

Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia o no de conceder una solicitud de sentencia sumaria. Meléndez González, et al. v M. Cuebas, supra. A tal efecto, nuestra revisión es una "de novo", y el análisis a realizar debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. Así, de entender que procede revocar una sentencia sumaria debemos indicar cuales hechos esenciales y pertinentes están en controversia e igualmente decir cuales están incontrovertidos. Si, por el contrario, encontramos que los hechos materiales (esenciales y pertinentes) realmente están incontrovertidos, nuestra revisión se limitará a revisar de *novo* si procedía en derecho su concesión. Es decir, si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho o no.

Luego de analizar los planteamientos traídos ante nuestra consideración por las partes y en vista de la existencia de controversias sobre hechos materiales, concluimos que el presente caso no es susceptible de disposición por la vía sumaria y que resulta necesaria la celebración de una vista evidenciaria. Por ello, procede que revoquemos la sentencia sumaria aquí apelada. Así lo decretamos.

IV.

Por los fundamentos antes expresados, **REVOCAMOS** la sentencia apelada. Se devuelve al TPI para la continuación de los procedimientos, conforme a lo aquí resuelto.

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