

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

JUAN M. MUÑIZ MATOS

Peticionario

v.

ST. JAMES SECURITY
SERVICES, INC.

Recurrido

KLCE201801256

Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia,
Sala de Mayagüez

Caso Núm.:
ISCI201700010

Sobre:
Despido Injustificado,
Discrimen

Panel integrado por su presidente el Juez Figueroa Cabán, la Juez Birriel Cardona y la Juez Nieves Figueroa.

Nieves Figueroa, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de noviembre de 2018.

Comparece ante nosotros el señor Juan M. Muñiz Matos (en adelante “señor Muñiz”), mediante recurso de *certiorari*. Solicita la revocación de la *Resolución* a través de la cual el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez (en adelante “TPI”), declaró No Ha Lugar su *Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial* al concluir que existen controversias sobre hechos materiales que requieren que el Tribunal dirima aspectos de intención y credibilidad.

Examinados los escritos presentados, así como el derecho aplicable, acordamos denegar la expedición del auto de *certiorari*.

I.

Surge del expediente ante nuestra consideración que, el 4 de enero de 2017, el señor Muñiz presentó una *Querrela* sobre despido injustificado y discrimen en contra de St. James Security Services (en adelante “St. James”). Alegó que trabajó para la compañía desde el año 1989, que fue despedido sin justa causa y discriminado en contravención a la libertad de culto. Específicamente, expresó que fue amonestado en varias ocasiones, verbalmente y por escrito, toda vez que—según St. James—es política de la compañía que los

hombres no puedan llevar el pelo largo. Indicó que ello constituye discrimin, pues su razón de llevar el pelo largo responde a una promesa religiosa. Además, indicó que nunca recibió un Manual de Empleados que expusiera dicha política. Según la *Querella*, el 7 de abril de 2016, el señor Muñiz fue suspendido de empleo y sueldo hasta tanto se recortara el pelo o produjera un documento oficial de su iglesia donde se expusiera la razón de la promesa que justificara llevar el pelo largo. El señor Muñiz alegó que, estando suspendido, el 25 de abril de 2018, recibió una carta de St. James en la que se le informó que estaba despedido por no haberse reportado a trabajar.

El 17 de enero de 2017, St. James presentó su *Contestación a Querella*. Negó haber despedido injustificadamente al señor Muñiz o discriminado en su contra por motivos religiosos. Alegó afirmativamente que el señor Muñiz conocía la política de la compañía relacionada a la apariencia física de los empleados, pero este optó por mantener su pelo largo y no evidenció que su decisión se debiera verdaderamente a una promesa religiosa. Por tal razón, St. James sostuvo que el señor Muñiz no volvió a comunicarse a partir del 7 de abril de 2016 y tampoco se presentó a trabajar en cumplimiento con la política sobre apariencia personal antes mencionada, por lo que había abandonado un empleo adecuado.

Luego de varios trámites procesales, el 8 de diciembre de 2017, el señor Muñiz presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial*, con el único propósito de que el Tribunal adjudicara si el despido fue injustificado. Alegó como hecho incontrovertido que comenzó a trabajar para St. James el 13 de agosto de 1989 como guardia de seguridad. Indicó que St. James tiene un Reglamento que comenzó a regir a partir del 1 de julio de 1994 y un Manual del Empleado que comenzó a regir a partir del 1 de enero de 2014. Sin embargo, expresó que St. James no ha podido producir acuse de

recibo alguno que demuestre que el señor Muñiz haya recibido copia de los mismos. Además, indicó que, en lo referente a la apariencia personal, el Manual de Empleado establece que “todos los empleados o empleadas deberán mantener su apariencia personal limpia y profesional. Los hombres deberán estar debidamente afeitados y recortados en todo momento [...]”

De otra parte, el señor Muñiz alegó como hecho incontrovertido que, el 17 de febrero de 2016, recibió una amonestación escrita por parte del Sgto. William Vélez en la que se consignó que la falta obedecía a que este llevaba el cabello largo. Sin embargo, el señor Muñiz especificó que hizo constar en dicho documento que llevaba el pelo largo “por promesa por cuestiones religiosas” y que la señora Zahira Acevedo le había indicado en enero de 2016 que podía llevar el pelo largo siempre y cuando lo tuviera recogido. Posteriormente, el 3 de marzo de 2016, el señor Muñiz expresó que recibió otra amonestación escrita, esta vez de parte de la señora Zahira Acevedo, quien le indicó haberlo orientado sobre la política de la empresa en cuanto a la apariencia física de los empleados y, específicamente, sobre que no está permitido que trabaje con el pelo largo. Asimismo, el 16 de marzo de 2016, el señor Muñiz recibió una tercera amonestación escrita, esta vez de parte del Sgto. Ekbert Torres, quien indicó que, por orden de Recursos Humanos, lo relevaba de su puesto por tener el pelo largo. En dicho documento, el señor Muñiz hizo constar que no se cortaría el pelo hasta que cumpliera su promesa. Además, expresó que St. James estaba discriminando en su contra por razón de género y religión, por lo que tomaría la acción pertinente. El señor Muñiz alegó como hecho incontrovertido que fue instruido a retornar a su puesto de trabajo en su próximo turno del 20 de marzo de 2016.

Finalmente, el 7 de abril de 2016, la señora Zahira Acevedo suscribió una carta que el señor Muñiz se negó a leer y a firmar, en

la que informó al señor Muñiz que quedaba suspendido indefinidamente de empleo y sueldo hasta que se cortara el pelo, en cuyo momento podía regresar al trabajo. Además, el 25 de abril de 2016, St. James envió una carta por correo certificado al señor Muñiz en la que le informó que este había abandonado su trabajo al no haberse reportado a trabajar desde el 7 de abril de 2016 en cumplimiento con la política de la empresa en cuanto a la apariencia física. Ello así, solicitó al señor Muñiz que pasara a entregar su equipo y a procesar su liquidación.

A base de las propuestas de hechos antes mencionadas, el señor Muñiz argumentó que la norma sobre apariencia física que St. James estaba aplicando en su contra no era una razonable, pues no especificaba el largo del recorte que debían llevar los hombres. Además, por dicha norma no ser una razonable ni específica, argumentó que no podía establecerse un patrón de incumplimiento reiterado de la misma. El señor Muñiz adujo que nunca recibió copia del Reglamento ni del Manual del Empleado, por lo que no tuvo un aviso adecuado en cuanto a la política de la empresa sobre la apariencia física. Finalmente, sostuvo que la norma que se utilizó para justificar el despido no guardaba relación con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Por tal razón, solicitó al TPI que determinara que su despido fue injustificado.

El señor Muñiz fundamentó sus alegaciones con copia de la *Querrela* y de la *Contestación a Querrela* presentada por St. James, copia del Reglamento de St. James de 1994, copia del Manual del Empleado de St. James de 2014, copia del Requerimiento de Admisiones enviado a St. James y copia de la Contestación a “Requerimiento de Admisiones”, copia de una carta con fecha de 14 de enero de 2016 firmada por el señor Muñiz y la señora Zahira Acevedo, copia de un formulario con el logo de St. James con fecha de 17 de febrero de 2016 firmado por el Sgto. Vélez, copia de una

carta con fecha de 3 de marzo de 2016 suscrita por la señora Zahira Acevedo, copia de un formulario con el logo de St. James con fecha de 16 de marzo de 2016 firmado por el Sgto. Torres y el señor Muñiz, copia de una carta con fecha de 7 de abril de 2016 suscrita por la señora Zahira Acevedo, copia de una carta con fecha de 25 de abril de 2016 suscrita por la señora Zahira Acevedo y copia de una Declaración Jurada suscrita por el señor Muñiz.

El 12 de enero de 2018, St. James presentó una *Oposición a Sentencia Sumaria Parcial* aceptando la mayoría de los hechos propuestos por el señor Muñiz, negando que este último hubiera sido despedido injustificadamente y argumentando que este abandonó su empleo. Aunque St. James aceptó que no contaba con un acuse de recibo firmado por el señor Muñiz a los efectos de que había recibido copia del Manual del Empleado, adujo que sí se le entregó copia en diciembre de 2013. En cuanto al escrito suscrito por la señora Zahira Acevedo el 3 de marzo de 2016, St. James sostuvo que se trató de una orientación. De otra parte, luego de ser relevado de su puesto el 16 de marzo de 2016, el próximo turno que le tocaba trabajar al señor Muñiz era el 18 de marzo pero este último informó que no se presentaría porque estaba en el área metropolitana. Por eso, el próximo turno al que se reportó a trabajar el señor Muñiz fue el 20 de marzo de 2016. En cuanto a la reunión del 7 de abril de 2016, St. James expresó que la señora Zahira Acevedo le pidió al señor Muñiz que reconsiderara su posición sobre recortarse el pelo y acordaron que este último lo pensaría y le dejaría saber su decisión. Sin embargo, transcurrida más de una semana sin comunicación alguna del señor Muñiz, la señora Zahira Acevedo le envió una carta el 25 de abril de 2016 indicando que este había abandonado su empleo.

De otra parte, St. James incluyó en su moción una relación de 43 hechos adicionales que, a su juicio, eran incontrovertibles. En

esencia, alegó que el señor Muñiz conocía la política de St. James que no le permitía tener el pelo largo. Expresó que la señora Zahira Acevedo en ningún momento le dijo al señor Muñiz que podía llevar el pelo largo siempre y cuando lo llevara recogido, sino que le indicó que cuando regresara de la suspensión—la cual no está relacionada con este caso—debía recortarse el pelo pues estaba en violación a la política de la empresa sobre apariencia física. St. James adujo que empleados tales como el Sgto. Regalado Ruiz, el Sgto. Ekbert Torres, el Sgto. William Vélez y el Capitán Ángel Altreche, todos conocían que la política de la empresa sobre apariencia física que requiere que los hombres estén recortados significa que no pueden llevar el pelo largo.

St. James fundamentó sus alegaciones con copia de la deposición tomada al señor Muñiz el 13 de julio de 2017, copia de una carta con fecha de 11 de junio de 2008 suscrita por Liz H. Torres (VP de Administración y Recursos Humanos de St. James), copia de un talonario de pago con fecha de 8 de enero de 2018, copia de una carta de ofrecimiento de puesto con fecha de 5 de enero de 2015, copia de porciones de la deposición tomada a la señora Zahira Acevedo el 3 de marzo de 2017, copia de la *Contestación a “Requerimiento de Admisiones”* suscrita por St. James, copia de una carta con fecha de 25 de abril de 2016 suscrita por la señora Zahira Acevedo, copia de un documento intitulado *Declaración sobre Reglamento* con fecha de 18 de agosto de 1989 firmado por el señor Muñiz acusando recibo del Reglamento, copia del Reglamento de Uniforme con logo de St. James, y copia del Manual del Empleado de 2014.

Posteriormente, el 30 de enero de 2018, St. James presentó una *Moción Sometiendo Páginas de Transcripciones Relacionadas en la “Oposición a ‘Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial’”*. Alegó que al momento de presentar su *Oposición a Solicitud de Sentencia*

Sumaria Parcial no contaba con las transcripciones de las deposiciones tomadas por el señor Muñiz a varios empleados de St. James, toda vez que el señor Muñiz optó únicamente por grabarlas y no tuvo un taquígrafo presente. Sin embargo, St. James indicó que la compañía contrató una taquígrafa y costó las referidas transcripciones, por lo que incluyó copia de las mismas y procedió a hacer referencias específicas a las porciones pertinentes.

El 22 de febrero de 2018, el señor Muñiz presentó una *Réplica a Oposición a Sentencia Sumaria*. Hizo referencia a los hechos incontrovertidos aceptados por ambas partes, más incluyó una sección de propuestas de hechos adicionales relacionadas a las deposiciones tomadas a varios empleados de St. James. Además de los documentos que ya había presentado en su *Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial*, el señor Muñiz incluyó copia de dos hojas de nómina del 4 de febrero de 2016 y del 16 de abril de 2015, así como copia de porciones de su deposición y copia de la totalidad de las deposiciones tomadas al señor Ekbert Torres, al señor William Vélez, al señor Ángel Altreche y al señor Regalado Ruiz. Entre otras cosas, dichos testimonios demuestran que en todo momento el señor Muñiz tenía el pelo recogido en un moño y que nunca se recibió queja de ningún cliente sobre el desempeño del señor Muñiz.

El 1 de marzo de 2018, St. James presentó una *Urgente Solicitud para que se Elimine, Desglose y se Tenga por No Puesta la Sección IV de la “Réplica a Oposición a Sentencia Sumaria” Así como las Secciones Relacionadas: Que se Desglosen las Transcripciones Completas Sometidas por la Parte Querellante; y Que se Otorgue un Breve Término para Presentar Dúplica sobre Aquellas Áreas que Así lo Requieran*. St. James se quejó de que el señor Muñiz incluyera propuestas de hechos adicionales, que conocía pero no incluyó originalmente en su *Oposición a Sentencia Sumaria Parcial*, pues entendía que lo que el TPI había permitido a las partes era

especificar posteriormente las páginas pertinentes de las deposiciones. También se quejó de que el señor Muñiz incluyera copia de las deposiciones completas en vez de limitarse a las porciones pertinentes. Además, solicitó al TPI un término para presentar una dúplica a la réplica del señor Muñiz.

El 9 de marzo de 2018, el señor Muñiz presentó una *Contestación a Solicitud Urgente Radicada por la Parte Querellada*. Recordó al Tribunal que, en su *Oposición a Sentencia Sumaria Parcial*, St. James también había incluido una sección de propuestas de hechos adicionales, luego de haber hecho el ejercicio de oponerse a las propuestas de hechos formuladas por el señor Muñiz. Por tal razón, sostuvo que, si se desglosaba la sección incluida en su *Réplica a Oposición a Sentencia Sumaria*, también procedía desglosar la relación de hechos adicionales incluida por St. James en su *Oposición a Sentencia Sumaria Parcial*.

El 16 de marzo de 2018, St. James presentó una *Réplica a "Contestación a Solicitud Urgente Radicada por la Parte Querellada" y Dúplica a "Réplica a Oposición a Sentencia Sumaria"*. Alegó que, a diferencia de lo expresado por el señor Muñiz, el ordenamiento permite al que se opone a una moción de sentencia sumaria presentar hechos materiales adicionales que no están en disputa y que a su vez impiden que se dicte sentencia sumariamente. Además, reiteró su posición a los efectos de que procedía el desglose de la totalidad de las transcripciones, pues solo procedía la inclusión de aquellas porciones pertinentes a la controversia. Finalmente, St. James argumentó que existen controversias de hechos materiales, así como asuntos que requieren dirimir credibilidad e intención, lo cual impide la disposición sumaria del pleito.

Estudiadas las posturas de ambas partes, el 8 de agosto de 2018, notificada y archivada el 9 de agosto de 2018, el TPI emitió una *Resolución* declarando No Ha Lugar la *Solicitud de Sentencia*

Sumaria presentada por el señor Muñiz. Cabe resaltar, en lo pertinente, las siguientes determinaciones de hechos formuladas por el TPI:

[...]

4. El querellante comenzó a trabajar para la parte querellada el 13 de agosto de 1989. El 18 de agosto de 1989, el querellante recibió el Reglamento de St. James.
5. El querellante fue contratado como guardia de seguridad.
6. En St. James (querellada) no existe una descripción del puesto de guardia de seguridad.

[...]

11. El querellante se reportaba al Sr. Vicente Cruz y al fallecimiento de éste, se le ordenó reportarse al Sr. Ángel Altreche.
12. Desde enero de 2012, la Sra. Zahira Acevedo ocupa la posición de asistente de Recursos Humanos.
13. La señora Acevedo responde a la señora Torres, quien es la Directora de Recursos Humanos.

[...]

17. De los dos (2) manuales entregados a la representación legal del querellante, uno del 1994 y otro del 2014, St. James no tiene acuse de recibo firmado por el querellante como que los recibió. St. James no ha encontrado un documento o acuse de recibo firmado por el querellante que acredite que le fue entregado copia del Manual del Empleado de St. James que comenzó a regir el 1° de enero de 2014.
18. Según el Manual de Empleado de 2014, en lo referente a apariencia personal, expresa lo siguiente: “Además, todos los empleados o empleadas deberán mantener su apariencia personal limpia y profesional. Los hombres deberán estar debidamente afeitados y recortados en todo momento [...]”.
19. El 14 de enero de 2016, el querellante se reunió con Zahira Acevedo Mercado, asistente de Recursos Humanos, en la oficina de St. James en Mayagüez.
20. De la reunión del 14 de enero de 2016, se preparó un documento que fue firmado por el querellante y por la señora Acevedo.
21. Cuando terminó la reunión del 14 de enero de 2016, la señora Acevedo se percató que el querellante tenía el moñito, la cebollita en la parte de atrás y le preguntó que por qué tenía el pelo largo. El querellante contestó a la señora Acevedo que se dejó el pelo largo porque estaba de vacaciones y la señora Acevedo le dijo que cuando se reportara a trabajar luego de la suspensión por la acción disciplinaria recibida ese día, tenía que llegar recortado.
22. Con relación al documento firmado por el querellante y por la señora Acevedo en relación con a [sic] la reunión del 14 de enero de 2016, no se hace mención del pelo largo del querellante.

[...]

24. Con fecha del 17 de febrero de 2016, el Sgto. William R. Vélez cumplimentó un formulario que tiene el logo de St. James, y que en la sección de “Comentarios” incluyó unos hechos relacionados al querellante.
25. El documento con fecha de 17 de febrero de 2016 hace mención que el querellante cometió una falta durante su servicio y que se identificó dicha falta como “Apariencia Física Cabello Largo”.

26. En el mismo documento, el Sgto. William Vélez Muñiz escribió en los comentarios “que el oficial Muñiz indica que tiene su pelo largo por promesa por cuestiones religiosas...”[.]
27. Con relación a dicho documento, la señora Acevedo no generó ningún documento negando la versión del querellante que le había dicho al supervisor respecto a “que había hablado con la señora Acevedo el 14 de enero y ella le había dicho que mientras lo tuviera recogido no tenía problemas.”
28. El 3 de marzo de 2016, el querellante se reunió con la señora Acevedo, asistente de Recursos Humanos en la oficina de St. James en Mayagüez.
29. De la reunión del 3 de marzo de 201[6], la señora Acevedo preparó y firmó un documento.
30. El referido documento indica, en la última línea del segundo párrafo, “A base de eso se le orienta que nuestra empresa tiene una política clara en cuanto a la apariencia y que de no tratarse de un asunto que lo amerite, no le está permitido trabajar con el pelo largo.”
31. La señora Acevedo no recuerda si para la reunión del 3 de marzo con el querellante, éste fue con el uniforme, pero en términos de apariencia, estaba bien y continuaba con el pelo largo.
[...]
36. El 16 de marzo de 2016, el Sgto. Ekbert Torres cumplimentó un formulario que tiene el logo de St. James.
37. El referido documento menciona que el querellante cometió una falta durante su servicio y se identificó dicha falta como “Apariencia. Pelo Largo”.
38. Con relación al mismo documento, en la sección de “Acción Tomada” se escribió: “Se releva del puesto por orden de Recursos Humanos”.
39. En la sección de comentarios del mismo documento se indica: “Tengo promesa y no me voy a cortar pelo hasta cumplir. Entiendo que es discrimen por género y religión, persecución por los cuales tomaré acción pertinente.”
[...]
41. El querellante fue instruido a retornar a su puesto de trabajo en su turno usual de trabajo. El turno de trabajo al cual retornó el querellante fue el 20 de marzo de 2016.
42. La Sra. Liz Torres fue quien dio las instrucciones de que se le dejara trabajar.
43. El 7 de abril de 2016, el querellante se reunió con la señora Acevedo, Asistente de Recursos Humanos, en la oficina de St. James en Mayagüez.
44. La señora Acevedo preparó y firmó el documento con fecha de 7 de abril de 2016.
45. Uno de los asuntos discutidos en la reunión del 7 de abril de 2016, fue la remoción del querellante de realizar trabajo en el puesto asignado en el cliente [AAA].
[...]
47. El fundamento de St. James para informarle al querellante que no podía continuar realizados [sic] las labores fue que el querellante continuaba incumpliendo con la política de apariencia personal al llevar el pelo largo.
48. St. James le requirió al querellante que se recortara porque tenía el pelo largo.
49. En el documento con fecha del 7 de abril de 2016, se indicó que el querellante se negaba a firmarlo y leerlo y que no se recortaría el pelo.

50. Desde el 7 de abril de 2016, el querellante no rindió labores en su turno asignado para St. James.
51. St. James envió al querellante una carta con fecha de 25 de abril de 2016.
52. Parte de la información contenida en dicha carta, era que fuera a St. James a entregar su equipo y procesar su liquidación. En la misma carta se le indicó al querellante que por no haberse presentado a trabajar más ni comunicarse con la compañía se consideran sus acciones como un abandono de empleo. Al recibo de esa carta, el querellante no hizo gestión alguna de comunicación St. James, [sic] como tampoco se presentó a devolver su equipo o sus uniformes.
- [...]
62. El 17 de febrero de 2016, el Sgto. William Vélez le informó y orientó al querellante que tenía su pelo largo y que no se podía tener el pelo largo, y que el pelo tenía que estar recortado según la política de la compañía.
- [...]
69. El 3 de marzo de 2016, en la reunión entre el querellante y la señora Zahira Acevedo, ésta le informó al querellante que su pelo no estaba debidamente recortado y que eso incumplía con la política de apariencia personal.
70. Durante dicha reunión, la señora Acevedo le informó al querellante que debía recortarse para cumplir con la política de la compañía y que, de no hacerlo, podría conllevar acciones disciplinarias según lo establecía el manual.
- [...]
75. El jueves, 17 de marzo de 2016, el querellante no estaba en calendario o roster de esa semana para trabajar, o sea, no tenía turno de trabajo. El próximo turno que tenía en calendario o roster era el viernes, 18 de marzo de 2016.
76. El querellante recibió llamada en horas de la mañana del 18 de marzo de 2016 para que retomara su turno. No obstante, el querellante informó que no se presentaría ya que se encontraba en el área metropolitana.
77. El próximo turno al que se reportó el querellante fue el próximo en su calendario o roster, el domingo, 20 de marzo de 2016.
- [...]
79. El 7 de abril de 2016, en la reunión sostenido [sic] entre el querellante, la señora Zahira Acevedo y el Capitán Ángel Altreche, se habló de la política de apariencia personal que establecía que el pelo debía mantenerse recortada. [sic]
80. Durante dicha reunión de 7 de abril de 2016, el Capitán Ángel Altreche le reiteró al querellante que le había dicho en varias ocasiones que se cortara el pelo.

A base de las determinaciones de hechos antes citadas, el TPI concluyó que “existen controversias reales, pues de las deposiciones sometidas y la prueba documental en apoyo de la oposición, surgen incongruencias y contradicciones que requieren que este tribunal dirima aspectos de intención y credibilidad. Subsisten controversias que resultan esenciales tales como: si el querellante conocía la

política de St. James y si éste la incumplió; si al querellante se le proveyó el Manual de Empleados; si tener el pelo largo obedecía a una cuestión religiosa y si el querellante fue discriminado por dicha razón; si el querellante abandonó su empleo o si St. James lo despidió.”

Inconforme con dicha determinación, el señor Muñiz acude ante nosotros mediante el recurso de *certiorari* de epígrafe, en el cual le imputa al TPI la comisión de los siguientes errores:

- i. ERRÓ EL TPI AL RESOLVER CON UN NO HA LUGAR LA SENTENCIA SUMARIA PARCIAL.
- ii. ERRÓ EL TPI AL RESOLVER QUE EXISTÍA UNA CONTROVERSIA SUSTANCIAL DE HECHO ENTRE SI EL QUERELLANTE ABANDONÓ SU EMPLEO O SI ST. JAMES LO DESPIDIÓ.
- iii. ERRÓ EL TPI AL NO ADJUDICAR Y CONCEDER EL MONTO CORRESPONDIENTE A LA MESADA DEL QUERELLANTE.

II.

A. El Recurso de *Certiorari*

El recurso de *certiorari* es el vehículo procesal discrecional utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error de derecho cometido por un tribunal de menor jerarquía. IG Builders et al v. BBVAPR, 185 DPR 307, 337-338 (2012); Pueblo v. Díaz de León, 176 DPR 913, 917 (2009). Véase, además, Artículo 670 del Código de Enjuiciamiento Civil de 1933, 32 LPRA sec. 3491.

Con el fin de que podamos ejercer de forma sabia y prudente nuestra facultad discrecional de entender o no en los méritos de los asuntos que nos son planteados mediante el recurso de *certiorari*, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, señala los criterios que para ello debemos considerar. IG Builders et al v. BBVAPR, *supra*; García v. Padró, 165 DPR 324 (2005). Éstos 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 causa 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 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

Un *certiorari* sólo habrá de expedirse si al menos uno de estos criterios aconseja la revisión del dictamen recurrido. En otras palabras, el ordenamiento impone que ejerzamos nuestra discreción y evaluemos si, a la luz de alguno de los criterios contenidos en la misma, se requiere nuestra intervención. De no ser así, procede que nos abstengamos de expedir el auto solicitado, de manera que se continúen los procedimientos del caso sin mayor dilación en el Foro de Instancia.

B. La Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria

Las Reglas 36.1 y 36.2 de Procedimiento Civil autorizan a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1 y R. 36.2. Para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a *favor de la parte demandante*, esta podrá presentar su moción “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”. 32 LPRA

Ap. V, R. 36.1. Por el contrario, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente *a favor de la parte demandada*, esta podrá presentar su moción “a partir de la fecha en que fue emplazada pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba”. 32 LPRA Ap. V, R. 36.2.

“La sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario que tiene el propósito de facilitar la solución justa, rápida y económica de los litigios civiles que no presenten controversias genuinas de hechos materiales y, por tanto, no ameritan la celebración de un juicio en su fondo.” Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A., 152 DPR 599, 610 (2000). Véase, además, Roldán Flores v. M. Cuebas Inc., 199 DPR ___ (2018), 2018 TSPR 18, res. el 6 de febrero de 2018. Llamamos hechos materiales a aquellos que pueden afectar el resultado de la reclamación, de conformidad con el derecho sustantivo aplicable. Bobé v. UBS, 198 DPR 6, 20 (2017); Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., 178 DPR 200, 213 (2010). La controversia sobre el hecho material debe ser real. *Íd.* Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que:

[u]na 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. La fórmula, debe ser, por lo tanto, que la moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada sólo puede negarse si la parte que se opone a ella presenta una oposición basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. Si el juez se convence de que no existe una posibilidad de que escuchar lo que lee no podrá a conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria. Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., *supra*, págs. 213-214.

El criterio rector, pues, al momento de considerar la procedencia de un dictamen sumario, es que no haya controversia sobre los hechos esenciales y pertinentes, según alegados por las partes en sus respectivas solicitudes y oposiciones, y que sólo reste

aplicar el Derecho. Rodríguez García v. Universidad Carlos Albizu, Inc., 200 D.P.R. ___ (2018), 2018 TSPR 148, res. el 9 de agosto de 2018; Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, 197 D.P.R. 656, 661 (2017). “La sentencia sumaria sólo debe dictarse en casos claros, cuando el tribunal tenga ante sí la verdad sobre todos los hechos pertinentes.” Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, 117 DPR 714, 721 (1986). Si existe duda sobre la existencia de una controversia, debe resolverse contra la parte que solicita que se dicte sentencia sumaria a su favor. *Íd.* Este mecanismo es un remedio discrecional y su uso debe ser medido. Nissen Holland v. Genthaller, 173 DPR 503 (2007).

Para derrotar la sentencia sumaria la parte promovida deberá presentar declaraciones juradas y documentos que controviertan los hechos presentados por la parte promovente. PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 DPR 881, 913 (1994). Ésta no debe cruzarse de brazos pues, de hacerlo, corre el riesgo de que se acoja la solicitud de sentencia sumaria y se resuelva en su contra. Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., *supra*. La parte promovida está obligada a contestar detallada y específicamente los hechos pertinentes que demuestren que existe una controversia real y sustancial que amerita dilucidarse en un juicio plenario. *Íd.*

Cuando la solicitud de sentencia sumaria esté sustentada con declaraciones juradas o con otra prueba, la parte opositora no puede descansar en meras alegaciones, sino que debe proveer evidencia sustancial de los hechos que están en disputa. Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., *supra*. No obstante, “el sólo hecho de no haberse opuesto con evidencia que controvierta la presentada por el promovente no implica que necesariamente proceda la sentencia sumaria o que el promovente tenga derecho a que se dicte a su favor.” Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, *supra*, pág. 721.

Para poder derrotar la solicitud de sentencia sumaria, el promovido podrá utilizar declaraciones juradas. No obstante, no basta con presentar afirmaciones que son meramente conclusiones hechas sin conocimiento personal de los hechos. Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., *supra*. El promovido deberá establecer una controversia real de hechos sobre por lo menos uno de los elementos de la causa de acción, mediante la presentación de prueba que apoye alguna de sus defensas afirmativas o estableciendo una controversia sobre la credibilidad de los testimonios jurados que presentó la parte promovente. *Íd.*

Un tribunal al dictar sentencia sumaria, debe: (1) analizar los documentos que acompañan la moción que solicita la sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición, y aquellos que obren en el expediente del tribunal; (2) determinar 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. S.L.G. v. S.L.G., 150 DPR 171, 194 (2000).

Al momento de enfrentarse ante una solicitud de sentencia sumaria, el tribunal deberá presumir como ciertos los hechos no controvertidos que surjan de los documentos que acompañan la solicitud. PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., *supra*, pág. 913. Un tribunal no deberá dictar sentencia sumaria cuando: (1) existan hechos materiales controvertidos; (2) existan alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surja de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material, o (4) como cuestión de derecho no proceda. Aunque el tribunal dictará sentencia sumaria a su discreción, como regla general, no es aconsejable resolver sumariamente casos complejos o que envuelvan cuestiones de interés público. *Íd.*, pág. 913-914.

También, un tribunal deberá declarar sin lugar una solicitud de sentencia sumaria cuando haya elementos subjetivos o de credibilidad y éstos constituyan un factor esencial en la resolución de la controversia presentada. Abrams Rivera v. E.L.A., 178 DPR 914, 933 (2010); Carpets & Rugs v. Tropical Repts., 175 DPR 615, 638 (2009). Sin embargo, esto no impide la utilización del mecanismo de sentencia sumaria en reclamaciones que requieren elementos subjetivos o de intención, como pasa en un caso de discrimen, cuando de los documentos a ser considerados en la solicitud de sentencia sumaria surge que no existe controversia en cuanto a los hechos materiales. López v. Miranda, 166 DPR 546 (2005). Al así actuar, el Tribunal Supremo ha sido consistente con la norma de que “la Regla 36 no queda excluida como cuestión de derecho de ningún procedimiento en particular”. Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc., *supra*, pág. 219 García López v. Méndez García, 88 DPR 363, 380 (1963).

En todo caso, dado que una moción de sentencia sumaria ejerce un efecto importante en el litigio, independientemente del modo en que sea adjudicada por el tribunal de instancia, precisa que dicho foro determine “los hechos que han quedado incontrovertidos y aquellos que aún están en controversia”. Meléndez González v. Cuebas, Inc., 193 DPR 100 (2015).

Con respecto a cómo ha de prepararse una solicitud de sentencia sumaria, la Regla 36.3 de Procedimiento Civil es diáfananamente clara:

(a) La moción de sentencia sumaria será notificada a la parte contraria y deberá contener lo siguiente:

- (1) Una exposición breve de las alegaciones de las partes;
- (2) los asuntos litigiosos o en controversia;
- (3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;
- (4) una relación concisa y organizada en párrafos enumerados, de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia

sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;

(5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y

(6) el remedio que debe ser concedido.

(b) La contestación a la moción de sentencia sumaria deberá ser presentada dentro del término de veinte (20) días de su notificación y deberá contener lo siguiente:

(1) Lo indicado en las cláusulas (1), (2) y (3) del inciso (a) de esta regla;

(2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;

(3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y

(4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

(c) Cuando se presente una moción de sentencia sumaria y se sostenga en la forma provista en esta Regla 36, 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.

(d) Toda relación de hechos expuesta en la moción de sentencia sumaria o en su contestación podrá considerarse admitida si se indican los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas o de otra prueba admisible en evidencia donde ésta se establece, a menos que esté debidamente controvertida conforme lo dispone esta regla.

El Tribunal no tendrá la obligación de considerar aquellos hechos que no han sido específicamente enumerados y que no tienen una referencia a los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen. Tampoco tendrá la obligación de considerar cualquier parte de una declaración jurada o de otra prueba admisible en evidencia a la cual no se haya hecho referencia en una relación de hechos.

(e) La sentencia solicitada será dictada inmediatamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra

evidencia demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que como cuestión de derecho el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.

El Tribunal podrá dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia entre cualesquiera partes que sea separable de las controversias restantes. Dicha sentencia podrá dictarse a favor o en contra de cualquier parte en el pleito.

Si la parte contraria no presenta la contestación a la sentencia sumaria en el término provisto en esta regla, se entenderá que la moción de sentencia sumaria queda sometida para la consideración del tribunal. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

Sobre el particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó lo siguiente:

Según se desprende de lo anterior, el método recién implantado coloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya. Este sistema claramente agiliza la labor de los jueces de instancia y propende la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación.

Es por ello que mediante estas nuevas disposiciones nuestro ordenamiento procesal expresamente le exige a la parte oponente examinar cada hecho consignado en la solicitud de sentencia sumaria y, para todos aquellos que considera que existe controversia, identificar el número del párrafo correspondiente y plasmar su versión contrapuesta fundamentada en evidencia admisible. La numeración no es un mero formalismo, ni constituye un simple requisito mecánico sin sentido. Por el contrario, tiene un propósito laudable, por lo que su relevancia es indiscutible y queda claramente evidenciada luego de una interpretación integral de las enmiendas acogidas en el 2009. De lo contrario, las enmiendas a la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, no tendrían valor práctico alguno.” Zapata Berrios v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414 (2013).

En lo relativo al ejercicio de la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones sobre la procedencia de la sentencia sumaria, debemos utilizar los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia. Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308, 334 (2004). Además, en cuanto a la interpretación de la prueba

documental, este Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el Foro de Instancia, por lo que podemos adoptar nuestro propio criterio al momento de evaluar la prueba. Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681, 687 (2004). A esos efectos y conforme a lo resuelto por el Tribunal Supremo en Meléndez González v. Cuebas, Inc., *supra*, “el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos.”

C. La Ley de Despido Injustificado

El propósito de la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80-1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq.* (en adelante “Ley Núm. 80”), es desalentar los despidos injustificados y brindarles mayor protección a los trabajadores de Puerto Rico. Igualmente, tiene un fin reparador, pues provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado. Jusino et als. v. Walgreens, 155 DPR 560, 571 (2001), citando a Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R., 116 DPR 522, 526 (1985). Por dichas razones, esta ley debe interpretarse de manera liberal y favorable para el empleado. De hecho, la precitada ley crea una presunción de que el despido de un empleado es injustificado. Le corresponde al patrono probar que el despido estuvo justificado. 29 LPRA sec. 185 (k).

La Ley Núm. 80 no establece explícitamente lo que constituye un despido injustificado, toda vez que el concepto de justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever. Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 243 (2001). Sin embargo, la ley establece ciertas guías que demarcan el alcance del término justa causa, ofreciendo claridad en torno a si determinado despido convierte al empleado destituido en acreedor o no de la mesada. En la sección 185 (b) de la Ley Núm.

80 se encuentra una definición (a modo de ejemplo, pues no es una lista exhaustiva) de lo que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
[...]
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 LPRA sec. 185(b).

En el último párrafo de la sección 185 (b) se expresa que “[n]o se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento”. Al respecto, los tribunales tenemos la obligación de evaluar situaciones no contenidas de forma expresa por la Ley Núm. 80 para determinar si medió o no justa causa para el despido de un trabajador. Jusino et als. v. Walgreens, *supra*, pág. 572.

Cónsono con lo anterior, la precitada ley dispone 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—típicamente denominado como la mesada. No obstante, no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado ya que si existe justa causa éste puede ser despedido. Feliciano Martes v.

Sheraton, 182 DPR 368, 380-382 (2011). Así las cosas, la violación a las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un trabajador, siempre y cuando: (1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente copia escrita de los mismos al trabajador; y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Íd.*

III.

El señor Muñiz alega en su recurso que el TPI se equivocó al negarse a dictar una sentencia sumaria parcial determinando que este había sido despedido injustificadamente y ordenando el pago de la mesada, por entender que existe controversia sobre si este fue despedido o si abandonó el empleo. El señor Muñiz sostiene que la norma sobre apariencia física que St. James le aplicó es irrazonable, pues no especifica el largo requerido del recorte que deben llevar los hombres. Además, por dicha norma ser irrazonable, arguye que no puede establecerse un patrón de incumplimiento reiterado de la misma. El señor Muñiz aduce que nunca recibió copia del Manual del Empleado, por lo que no tuvo un aviso adecuado en cuanto a la política de la empresa sobre la apariencia física de los empleados. Independientemente, el señor Muñiz entiende que la norma que se utilizó para justificar el despido no guarda relación con el buen y normal funcionamiento de la empresa y con sus funciones como guardia de seguridad.

De un examen detenido del expediente ante nuestra consideración, es evidente que, como concluyó el TPI, existen controversias sobre hechos materiales que impiden la disposición sumaria del pleito. Concretamente, existe controversia sobre si el señor Muñiz conocía la política de St. James sobre la apariencia física de los empleados, si este la incumplió, si al señor Muñiz se le

proveyó el Manual del Empleado, si el hecho de tener el pelo largo obedecía a una cuestión religiosa, si el señor Muñiz fue discriminado por dicha razón, si este abandonó su empleo o si St. James lo despidió.

Dichas controversias se desprenden de las incongruencias y contradicciones habidas entre los distintos testimonios vertidos en las deposiciones. Para poder esclarecer las controversias antes mencionadas, es necesario que el TPI dirima aspectos de intención y credibilidad en un juicio plenario. Por eso, a la luz de la normativa vigente, así como los criterios establecidos en la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*, entendemos que no se amerita nuestra intervención en esta etapa de los procedimientos. La determinación del TPI a los efectos de que existen hechos materiales en controversia que impiden la solución sumaria del pleito no resulta irrazonable, ni tampoco refleja abuso de discreción por parte del TPI. Ello así, declinamos expedir el auto.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se deniega la expedición del auto de *certiorari*.

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

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