Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

JOSÉ G. NÁTER OCASIO Querellante-Recurrido v. X-SQUARE CAPITAL, LLC Querellada-Peticionaria	KLCE201801498	*Certiorari* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan Civil núm.: K PE2016-1288 (906) Sobre: Despido Injustificado; Represalias, Incumplimiento de Contrato de Empleo, Daños y Perjuicios por Incumplimiento de Contrato de Empleo, Procedimiento Sumario

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Grana Martínez y el Juez Sánchez Ramos.

Sánchez Ramos, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de diciembre de 2018.

En un caso laboral, que se tramita por la vía ordinaria, el Tribunal de Primera Instancia ("TPI") denegó una solicitud de sentencia sumaria del patrono. En el ejercicio de nuestra discreción, declinamos la invitación del patrono a intervenir con lo actuado por el TPI. Veamos.

I.

Mediante la acción de referencia, el Sr. José G. Náter Ocasio (el "Empleado") presentó una Querella (la "Demanda") contra X-Square Capital, LLC (el "Patrono"). Se reclamó mesada, por despido injustificado; daños por supuestas represalias; pago de salarios, vacaciones y bono por desempeño; e incumplimiento de contrato.

En la Demanda, el Empleado alegó que el Patrono le extendió un "contrato de empleo", en agosto de 2013, como "Senior Vice

President & Portfolio Manager". El Empleado alega que su salario mínimo sería $80,000.00, mas no se le pagó lo pactado por aproximadamente un año. Alegó que, desde mediados de 2015, la gerencia del Patrono comenzó a tomar decisiones "sin considerar [sus] recomendaciones" y sin escucharlo. Se alegó que, poco después, se le informó que ya no se reportaría directamente al Presidente. En lo pertinente, se alegó que, en noviembre de 2015, el Patrono le informó su destitución.

En cuanto al bono, en la Demanda se hace referencia a que el contrato de empleo disponía que, sobre la base de su desempeño, el Empleado podría ser elegible ("may be eligible") para recibir un bono sujeto a la discreción del Patrono ("at the discretion of the President"). En cuanto a vacaciones, se hizo referencia a una disposición del contrato de empleo, según la cual el Empleado tendría derecho a cierto número de días por concepto de vacaciones.

Luego de varios trámites, incluido que el TPI convirtió el trámite del caso a ordinario, el Patrono presentó una moción de sentencia sumaria (la "Moción"). Planteó, en esencia, lo siguiente:

- En cuanto al bono por desempeño, no había controversia sobre el hecho de que, según el contrato de empleo, el mismo recaía en la exclusiva discreción del Patrono, por lo cual el Empleado no tenía derecho a reclamar por dicho concepto.

- En cuanto a la reclamación por vacaciones, no había controversia sobre el hecho de que, en el contrato de empleo, a pesar de reconocerse el derecho a disfrutar vacaciones, no se reconoció el derecho a que las mismas se liquidaran y que, como profesional (exento), el Empleado no tiene derecho a liquidación de vacaciones bajo la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 ("Ley 180"), según enmendada, 29 LPRA secs. 250 *et seq.*

- En cuanto a los salarios, no había controversia sobre el hecho de que al Empleado se le compensó de conformidad con lo dispuesto en el contrato de empleo; en cuanto al periodo entre el 1 de julio de 2013 y 7 de agosto de 2013, se sostuvo que no había controversia sobre el hecho de que, durante el mismo, el Empleado no estaba todavía realizando trabajo para el Patrono.

- En cuanto a la reclamación por despido injustificado, no había controversia sobre el hecho de que el Empleado "utilizó los sistemas de información" del Patrono para acceder a "información confidencial" del Patrono, y copiar o remover la misma, "sin conocimiento ni autorización" del Patrono, en violación al contrato de empleo aplicable y a otro documentos y políticas del Patrono.

- En cuanto a la reclamación por represalias, no había controversia sobre el hecho de que no se alegó que el Empleado hubiese incurrido en alguna actividad de las protegidas por la Ley 115-1991, según enmendada, 29 LPRA secs. 194a *et seq.*, ni que hubiese relación causal alguna entre las actividades alegadas y su despido.

El Empleado se opuso a la Moción. Planteó que el contrato de empleo, realmente, obligaba al Patrono a pagarle al Empleado algún bono, sobre la base de su desempeño. En cuanto a salario, planteó que, entre julio y diciembre de 2013, no recibió compensación alguna y, luego, en cuanto a ciertos periodos de tiempo, recibió menos de lo acordado. Sostuvo que uno de los asuntos que desembocó en su despido fue una conversación suya, con el Presidente de la empresa, en la cual le hizo saber que "a veces hacía ciertas recomendaciones y que no había mucha receptividad en cuanto a las mismas"; presumiblemente, aduce que esta conversación constituye la actividad protegida a causa de la cual se tomaron represalias en su contra. En cuanto a la razón aducida por el Patrono para el despido en controversia, el Empleado plantea que si este "grabó información … en su USB personal fue porque su computadora [del trabajo] siempre se "escracheaba"' y, cuando ello ocurría, el Patrono le solicitaba que "hiciera un 'backup' de su computadora para poder rehabilitarla".

El TPI, mediante una Resolución notificada el 27 de septiembre de 2018, denegó la Moción. El TPI razonó que había controversia sobre, entre otros, los siguientes hechos pertinentes: si el Empleado trabajó para el Patrono antes del 7 de agosto de 2013, en cuyo caso, cuál sería su compensación por dicho periodo; la debida interpretación de la cláusula contractual sobre el bono por

desempeño; la debida interpretación del acuerdo contractual sobre salarios; si el Patrono tenía una "práctica" en cuanto a la liquidación de vacaciones acumuladas y no disfrutadas; la razón por la cual el USB del Empleado tenía grabada información confidencial del patrono y quién grabó dicha información; si el Empleado copió, o envió por correo electrónico, algún documento del Patrono.

El 25 de octubre, el Patrono presentó el recurso que nos ocupa, en el cual reproduce sus planteamientos ante el TPI. El 31 de octubre, le ordenamos al Empleado mostrar causa por la cual no debíamos expedir el auto solicitado y revocar la decisión recurrida. Oportunamente, el Empleado compareció. Resolvemos.

II.

El auto de *certiorari* constituye un vehículo procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. *IG Builders et al. v. BBVAPR,* 185 DPR 307 (2012); *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913, 917 (2009); *García v. Padró*, 165 DPR 324, 334 (2005). Distinto al recurso de apelación, el tribunal revisor tiene la facultad de expedir el recurso 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).

La Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII–B, R. 40, establece los criterios a examinar para ejercer nuestra discreción, al disponer lo siguiente:

> El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:
> (A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.
> (B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

> (C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.
> (D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.
> (E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.
> (F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.
> (G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

La denegación de una petición de expedición del auto de *certiorari* no impide a la parte afectada reproducir su planteamiento en apelación. *Torres Martínez*, *supra*.

III.

Considerados los factores de la Regla 40, *supra*, concluimos que debemos denegar el auto solicitado. No surge del récord que lo actuado por el TPI genere un "fracaso de la justicia"; ni siquiera surge que la decisión recurrida sea claramente errónea, de tal modo que estemos ante una situación que amerite nuestra intervención. Véase Regla 40(A) y 40(G) de nuestro Reglamento, *supra.*

Al respecto, subrayamos que, al así decidir, no estamos expresando juicio, o adjudicando, sobre la corrección de lo actuado por el TPI. De hecho, nos parece difícil de sostener la corrección de la denegatoria de la Moción en cuanto a <u>todas</u> las reclamaciones del Empleado; ello, pues, claramente, algunas de ellas parecen inmeritorias. No obstante, nos parece razonable la decisión de denegar la Moción en cuanto a algunas de las reclamaciones del Empleado (por ejemplo, las relacionadas con su despido, con su salario, y con las vacaciones), por lo cual nuestra intervención en esta etapa no sería aconsejable, pues dilataría innecesariamente la resolución de este caso. Véase Regla 40(F) de nuestro Reglamento.

En fin, al menos en cuanto a algunas de las reclamaciones del Empleado, el TPI no estaba en posición de denegarlas por la vía

sumaria. Ante ello, y dado que el Patrono tendrá disponible el recurso de apelación, de recaer sentencia adversa a sus intereses luego del correspondiente juicio, en el prudente ejercicio de nuestra discreción, determinamos no intervenir con la decisión recurrida.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se deniega el auto de *certiorari* solicitado.

Lo acuerda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

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