Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

MARÍA T. COTTO QUILES Querellante - Recurrida v. GRUPO HIMA-SAN PABLO, INC.; HOSPITALES HIMA SAN PABLO Querellado - Peticionario	KLCE201801541	*Certiorari* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas Caso núm.: E PE2017-0251 (704) Sobre: Ley Núm. 2

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 5 de diciembre de 2018.

En un procedimiento sumario en el ámbito laboral, el Tribunal de Primera Instancia ("TPI") denegó la solicitud del patrono de dictar sentencia sumaria a su favor. Como explicaremos a continuación, se deniega la expedición del auto solicitado por el patrono, pues no está presente aquí el tipo de situación extrema que justifique que nos apartemos de la norma general de no revisar determinaciones interlocutorias en este tipo de caso.

I.

La acción de referencia, por despido injustificado (la "Querella"), se presentó por la Sa. María T. Cotto Quiles (la "Empleada") contra Grupo HIMA-San Pablo, Inc., y Hospitales HIMA San Pablo (en conjunto, el "Patrono"), bajo el procedimiento sumario dispuesto por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA Sec. 3118 et seq. ("Ley 2").

En la Querella, se alega, entre otras, que: la Empleada trabajó para el Patrono desde marzo de 1987 hasta abril de 2016, cuando fue despedida; el Patrono "violentó el orden de retención dispuesto

por la Ley 80", al "retener a otros empleados de menos antigüedad y experiencia", quienes "ocupaban una posición similar" a la de la Empleada y "realizaban los mismos deberes y funciones de esta"; el Patrono no le ofreció alternativa sobre "relocalización" como "alternativa al despido"; al ser despedida, "había varias posiciones disponibles para las cuales [la Empleada] estaba capacitada y en las cuales de hecho [ella] había trabajado"; no obstante, el Patrono "contrató para dichas plazas a otras personas"; el Patrono "ha continuado contratando más empleados, inclusive para ocupar la misma posición" de la Empleada. Se reclamó una indemnización bajo la Ley 80, *infra*, por alegarse que el despido de la Empleada fue "injustificad[o] y violentó el orden de retención dispuesto" por dicha ley.

Luego de varios trámites, el Patrono presentó una moción de sentencia sumaria (la "Moción"). Expuso que no había controversia sobre varios hechos, entre ellos: la Empleada, al ser despedida, ocupaba el cargo de Asistente de Manejo de Riesgo; solo existía una posición de Asistente de Manejo de Riesgo; la Empleada fue cesanteada por razones económicas, al tenor de un "plan de reducción de gastos"; además de la Empleada, conforme con dicho plan, fueron también cesanteados "otros 54 empleados"; y no se ha contratado a nadie para ocupar el puesto de Asistente de Manejo de Riesgo. Planteó que, de conformidad con los referidos hechos, el despido de la Empleada estuvo justificado, pues respondió a una "reorganización interna del Hospital motivada por consideracion[es] de índole económica".

La Empleada se opuso a la Moción; entre otros asuntos, planteó que la Empleada "ocupaba varias posiciones" y "realizaba diferentes deberes y funciones", como lo eran "gerente de guardia administrativa" y "representante de pacientes"; y que otros

empleados que realizaban estos deberes, con menos antigüedad que la Empleada, no fueron cesanteados.

El TPI denegó la Moción, ello mediante una Resolución notificada el 23 de octubre de 2018 (la "Resolución"). Razonó que estaba en controversia: la "relación causal entre las razones aducidas por [el Patrono] … y la cesantía" de la Empleada; si "al momento de eliminarse el puesto de Asistente de Manejo de Riesgo, existían otros trabajadores de menor antigüedad con funciones, deberes, requisitos, conocimientos, destrezas, preparación académica y compensación similares a los que ocupaba" la Empleada; y si "hubo la contratación de nuevos empleados dentro del periodo de seis meses, a partir de la destitución de la [Empleada]; de ser en la afirmativa, si dichos puestos de trabajo ocupados conformaban funciones, deberes, requisitos, conocimientos, destrezas, preparación académica y compensación similares" a los de la Empleada.

El 2 de noviembre, el Patrono presentó el recurso que nos ocupa. Plantea que el TPI admitió como hechos incontrovertidos que la Empleada ocupaba el puesto de Asistente de Manejo de Riesgo, que solo existía una posición de Asistente de Manejo de Riesgo, que el Patrono cesanteó varios empleados como parte de un plan de reducción de gastos, y que no se ha contratado a ningún empleado para el puesto que ocupaba la Empleada. Sostuvo que, en realidad, el récord no arroja controversia alguna sobre la relación causal entre la situación económica del Patrono, y su plan de reducción de gastos, por un lado, y la cesantía de la Empleada, por el otro. Sostiene, además, que no tiene pertinencia lo relacionado al criterio de antigüedad, porque la Empleada era la única que ocupaba el puesto de Asistente de Manejo de Riesgo. Añade que tampoco tiene pertinencia si el Patrono ha contratado nuevos empleados luego de la cesantía, porque no hay controversia sobre el hecho de que no se

ha contratado ningún empleado para ocupar el puesto de Asistente de Manejo de Riesgo.

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.

Concluimos que no procede, en esta etapa, nuestra intervención en la acción de referencia.

En el contexto de un proceso sumario bajo la Ley 2, *supra*, la regla general, con limitadísimas excepciones, es la no revisión de dictámenes interlocutorios por este Tribunal. Véase, por ejemplo, *Medina Nazario v. McNeil Healthcare*, 194 DPR 723, 733 (2016) ("la revisión de resoluciones interlocutorias es contraria al carácter sumario del procedimiento laboral", por lo cual no se admite salvo en "casos extremos"); *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping*, 147 DPR 483, 494-98 (1999).

En efecto, "la revisión de resoluciones interlocutorias es contraria al carácter sumario del procedimiento" y, así, este Tribunal debe "abstenerse de revisar dichas resoluciones". *Dávila*, 147 DPR a las págs. 496 & 497. Esta norma general solamente admite excepción cuanto el TPI ha actuado sin jurisdicción o "en **casos extremos** en que la revisión inmediata, en esa etapa, disponga del caso … en forma definitiva o cuando dicha revisión inmediata tenga el efecto de evitar una '**grave injusticia**'". *Dávila*, 147 DPR a la pág. 498 (énfasis suplido).

En este caso, considerados los factores de la Regla 40, *supra*, particularmente a la luz de la norma general de no revisión de dictámenes interlocutorios en casos que se conducen sumariamente bajo la Ley 2, *supra*, concluimos que debemos denegar el auto solicitado. En primer lugar, nuestra intervención ahora causaría una dilación innecesaria en la resolución del pleito. Véase Regla 40(F) de nuestro Reglamento, *supra*.

En segundo lugar, no surge del récord que lo actuado por el TPI genere un "fracaso de la justicia", de tal modo que estemos ante una situación extrema, o una grave injusticia, que amerite nuestra intervención. Véase Regla 40(A) y 40(G) de nuestro Reglamento, *supra*; *Dávila*, *supra*; *Medina Nazario*, *supra*. Es decir, no podemos concluir que hubiese actuado de forma irrazonable o arbitraria el TPI (tal que se configure un caso extremo o una grave injusticia) al concluir que debía denegarse la Moción. Adviértase, finalmente, que, de recaer una sentencia adversa a sus intereses, luego de la correspondiente vista en su fondo, el Patrono tendrá disponible el recurso de apelación.

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