

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

IVELISSE FÉLIX MILLÁN

Querellante

v.

TRIPLE S VIDA

Querellado

KLCE201900294

Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Guayama

Civil núm.:
G PE2018-0056
(101 A)

Sobre: Despido
Injustificado

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 20 de marzo de 2019.

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. Ivelisse Félix Millán (la “Empleada”) contra Triple S Vida (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 febrero de 2015 hasta abril de 2017, cuando fue despedida; la Empleada fue reconocida por el Patrono, “un mes antes de que fuera despedida”, con un “Certificado de Mejor

Cuadre”; por una situación médica de emergencia, la Empleada tuvo que abstenerse de trabajar durante la última semana de marzo y los primeros días de abril de 2017; al acudir al Patrono, el 11 de abril, con el fin de solicitar tiempo adicional para su recuperación, se le informó que había sido despedida. Se reclamó una indemnización bajo la Ley 80, *infra*, por alegarse que el despido de la Empleada fue injustificado.

Luego de varios trámites, el Patrono presentó una moción de sentencia sumaria (la “Moción”). Expuso que no había controversia sobre el hecho de que la Empleada fue despedida por no cumplir con dos políticas del Patrono (las políticas de “emisiones” y la de “ventas mínimas”), ambas diseñadas para medir la productividad de la Empleada en conexión con sus ventas de pólizas de seguros. Sostuvo que, tanto en febrero, como en marzo, de 2017, la Empleada falló en cumplir con la “emisión mínima de \$150.00”. Explicó que, de conformidad con sus normas, al no haber cumplido en dos “ciclos corridos”, la Empleada tenía que ser despedida. Adujo que era “razonable” que el Patrono exija una producción mínima en este contexto. Arguyó que la ausencia de la Empleada, desde el 24 de marzo hasta el 14 de abril, no excusaba su incumplimiento en la productividad esperada, pues tuvo suficiente tiempo en marzo, antes de su ausencia, para cumplir con la cuota asignada.

El TPI denegó la Moción, ello mediante una Resolución notificada el 21 de febrero de 2019 (la “Resolución”). Aunque admitió como incontrovertidos muchos de los hechos propuestos por el Patrono, razonó, en esencia, que estaba en controversia si, en las circunstancias particulares de la Empleada, fue razonable la aplicación de las normas del Patrono. Es decir, el TPI concluyó que había controversia sobre la razonabilidad de exigir los mismos “niveles de productividad” a la Empleada a pesar de su “situación médica” y ausencias por dicha razón.

El 4 de marzo (lunes), el Patrono presentó el recurso que nos ocupa, en el cual reproduce lo planteado en la Moción.

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 nuestra intervención en esta etapa de 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 cuando 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*. En efecto, 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 porque no podía determinarse, por la vía sumaria, que fuese **razonable** la aplicación de las normas del Patrono a las circunstancias particulares de la Empleada durante el mes de marzo.

Dicho de otro modo, el récord no le permitía al TPI concluir, de forma incontrovertida, que es “razonable” una norma absoluta y mecánica según la cual procedería el despido de un empleado por falta de productividad independientemente de las circunstancias que podrían explicar el incumplimiento con la norma, como lo serían ausencias justificadas por una condición médica seria. Véase 29 LPRA sec. 185b(c) (normas del patrono tienen que ser razonables para que su incumplimiento justifique un despido); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381-82 (2011); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004).

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