

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

CARLOS A. RODRÍGUEZ
SANTIAGO

Recurrida

v.

COOPERATIVA DE
AHORRO Y CRÉDITO LA
SAGRADA FAMILIA;
ASEGURADORA "X";
PERSONAS DE LA "A"
HASTA LA "Z"

Peticionaria

KLCE201900424

Certiorari
procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala Superior de
Bayamón

Civil Núm.:
D PE2014-0120

Sobre:
Discrimen por
orientación sexual (Ley
100-1959); Acoso laboral
(Art. II, secciones 1.8 y
16 de la Constitución del
ELA); Liquidación de
licencias por vacaciones;
Despido injustificado
(Ley 80-1979);
Procedimiento sumario
(Ley 2- 1961)

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, el Juez Ramos Torres y el Juez Bonilla Ortiz.

Ramos Torres, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico a 21 de agosto de 2019.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones, la Cooperativa de Ahorro y Crédito la Sagrada Familia (Cooperativa o peticionario) mediante recurso de *certiorari*. Solicita la revocación de una resolución emitida el 28 de enero de 2019, notificada el 5 de febrero de 2019, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón (TPI). Mediante el referido dictamen, el TPI denegó la solicitud de sentencia sumaria y la solicitud de suplementaria de sentencia sumaria presentada por el peticionario.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, denegamos la expedición del recurso de *certiorari*.

I.

Según surge del expediente, el 12 de febrero de 2014, el señor Carlos A. Rodríguez (señor Rodríguez o recurrido) presentó una Querella

Número Identificador

RES2019_____

contra la Cooperativa, ante el Tribunal de Primera Instancia a tenor con el procedimiento sumario para reclamaciones laborales¹. En dicha querella alegó despido injustificado, discriminación en el empleo por orientación sexual, acoso laboral y error en la liquidación de vacaciones. Posteriormente, el 6 de mayo de 2014, el señor Rodríguez presentó la Querella Enmendada² en la cual aclaró sus alegaciones.

Conforme a lo alegado por el recurrido en la Querella enmendada, este trabajó para la Cooperativa desde el 3 de marzo de 2003 y en el 2006 fue nombrado Director de Recursos Humanos. Sostuvo que en su último año laborando para la Cooperativa, su jefe se enteró que era homosexual y desde ese momento le requirió actuar de manera contraria a las políticas de la empresa. Debido a esas presiones se generó un ambiente hostil de trabajo que culminó con su renuncia el 13 de febrero de 2013. Por los eventos anteriores, el señor Rodríguez, decidió presentar una Querella contra la Cooperativa. En la misma arguyó que sufrió discrimen por su orientación sexual, acoso laboral, que se configuró un despido constructivo y que la Cooperativa le liquidó erróneamente las vacaciones acumuladas³.

El 16 de mayo, la parte peticionaria, presentó la Contestación a la Querella Enmendada⁴, en la que negó todas las alegaciones. En esencia arguyó que el señor Rodríguez renunció voluntariamente a su empleo, enfatizó que nunca fue objeto de actuaciones arbitrarias, injustificadas, ilegales o discriminatorias y que le liquidaron correctamente las vacaciones acumuladas.

El 24 octubre de 2014, mediante la solicitud del señor Rodríguez, el TPI emitió una Orden en la que ordenó la conversión del pleito al procedimiento ordinario⁵.

Así las cosas, el 18 de julio de 2016, el foro de primera instancia emitió una sentencia parcial en la cual desestimó con perjuicio la causa

¹ Apéndice págs. 1-6.

² Id, págs. 7-13.

³ Id.

⁴ Id, págs. 26-27.

⁵ Id, págs. 23-24.

de acción de discrimen por orientación sexual, pero mantuvo la causa de acción por hostigamiento laboral.

Insatisfecho con dicha determinación, el 30 de septiembre de 2016, el peticionario presentó una apelación ante nosotros. En aquel entonces, un panel hermano resolvió, mediante sentencia, que el foro de primera instancia erró al desestimar con perjuicio la causa de acción de discrimen por orientación sexual. Además, se desestimó la causa de acción por acoso sexual, pues dicha doctrina no está incorporada en nuestra legislación laboral⁶. Consecuentemente, el 3 de abril de 2017, el peticionario recurrió al Tribunal Supremo de Puerto Rico (TS), pero el 2 de junio de 2017, dicho foro denegó expedir el auto solicitado⁷. Por lo que, la Cooperativa presentó Moción de Reconsideración, pero el TS la denegó el 1 de diciembre de 2017.

Posterior a la sentencia parcial, pero anterior al recurso de apelación, el 28 de julio de 2016, la Cooperativa presentó “Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria”⁸. En ella, el peticionario arguyó que el recurrido carecía de una causa de acción válida por hostigamiento sexual, despido constructivo y liquidación de vacaciones. Reiteró que ninguno de los empleados de la Cooperativa cometió agresión física o mental contra el recurrido ni creó un ambiente hostil para que se configuraran las causas de acción. Por otra parte, planteó que se liquidaron las vacaciones de acuerdo con la política de la Cooperativa.

Luego, el 7 de junio de 2018, el peticionario presentó una “Solicitud Suplementaria de Sentencia Sumaria”⁹, en la que alegó que el señor Rodríguez carecía de una reclamación válida en su contra por daños y perjuicios por discrimen por orientación sexual debido a la inexistencia de prueba que la sustente.

⁶ Id, págs. 376-388.

⁷ Id, pág. 392.

⁸ Id, págs. 35-375.

⁹ Id, págs 390-435.

De otra parte, el 13 de noviembre de 2018, el señor Rodríguez presentó la “Oposición a Moción de Sentencia Sumaria”¹⁰. En síntesis, argumentó que existen controversias sobre hechos esenciales alegados en la Querella Enmendada. Además, planteó que es improcedente adjudicar sumariamente la controversia ya que hay elementos de intención y credibilidad.

Así las cosas, el foro primario emitió una Resolución¹¹ el 28 de enero de 2019, en la que declaró “no ha lugar” la Moción de Sentencia Sumaria y la Moción Suplementaria de Sentencia Sumaria. Consecuentemente ordenó la continuación de los procedimientos. En dicha Resolución determinó que no existía controversia sobre los siguientes hechos¹²:

1. La cooperativa fue creada en virtud de la Ley 255-2002, conocida como la Ley de Sociedades Cooperativas de Ahorro y Crédito de 2002.
2. El querellante señor Rodríguez comenzó a trabajar en la Cooperativa el 3 de marzo de 2003, ocupando el puesto de Oficial de Recursos Humanos.
3. El señor Rodríguez fue contratado por Sra. Carmen Torres.
4. Al momento de la contratación del señor Rodríguez, el Presidente Ejecutivo de Cooperativa era el Sr. Luis A. Serra.
5. El señor Rodríguez ocupó el puesto de Director de Recursos Humanos desde el 28 de mayo de 2007 hasta el 13 de febrero de 2013.
6. El señor Rodríguez trabajó para CACSF hasta el 13 de febrero de 2013, fecha en que presentó una carta de renuncia.
7. La carta de renuncia del señor Rodríguez leía: “Por este medio, deseo informar mi renuncia al puesto como Director de Recursos Humanos efectivo hoy 13 de febrero de 2013.
8. Al momento de la renuncia del querellante, el Presidente Ejecutivo de la Cooperativa era el Sr. Eddie Alicea.
9. El puesto que ocupaba el señor Rodríguez como Director de Recursos Humanos era un exento.
10. Al momento de terminar su empleo, el querellante devengaba un salario de \$2,990.00 mensuales.

¹⁰ Id, págs. 436-710.

¹¹ Id, págs, 765-792

¹² Id, págs. 768-777.

11. Entre las funciones del señor Rodríguez como Director de Recursos Humanos se encontraban: procesar las nóminas del personal; hacer querellas o investigaciones referentes a quejas del personal; proceso del pago con relación al plan de retiro de los empleados; y estaba a cargo de los asuntos relacionados con los seguros y el plan médico de empleados. Posteriormente al querellante se le añadió la función de tramitar cualquier documentación requerida para los gerenciales que se dedicaban a orientar sobre hipotecas.
12. El señor Rodríguez, como Director de Recursos Humanos, tenía la responsabilidad de tramitar e informar la terminación de los empleados que renunciaban y cuando correspondía realizaba la entrevista de los empleados que renunciaban. También el querellante estaba a cargo de informar al Departamento de Contabilidad sobre la corroboración de balances de los empleados que finalizaran sus funciones en la Cooperativa.
13. En cuanto al proceso de reclutamiento de personal, el señor Rodríguez coordinaba fuentes de reclutamiento externas; preparaba convocatorias internas y externas. Citaba y entrevistaba a los candidatos; verificaba las referencias de trabajo y personales de los candidatos preseleccionados; y documentaba los resultados de tales referencias.
14. La decisión de seleccionar al personal a ser contratado por la Cooperativa recaía sobre el Presidente Ejecutivo de la Cooperativa.
15. La Junta de Directores de la Cooperativa tiene la facultad y el deber de nombrar al Presidente Ejecutivo.
16. Con relación a los descuentos de nómina, el querellante estaba encargado de someter la hoja de trámite al Departamento de Contabilidad; o sea, era el intermediario cuando un empleado quería algún cambio o cuando correspondía hacer algún cambio por disposición de ley.
17. Con relación a la notificación de las normas y políticas de la CACSF, el señor Rodríguez era el encargado de publicarlas, una vez fueran firmadas por la Junta de Directores de la Cooperativa.
18. El señor Rodríguez tenía conocimiento de que la Junta de Directores de la Cooperativa era la encargada de aprobar las políticas o enmiendas a las mismas, a tenor con la Ley 255-2002.
19. El señor Rodríguez participaba del Comité de Aprobación de Políticas de la Junta de Directores de la Cooperativa cuando se le solicitaba para discutir asuntos relacionados con su área de trabajo.
20. Con relación a la notificación de las normas y políticas de la Cooperativa, el señor Rodríguez era el encargado de publicarlas, una vez fueran aprobadas y firmadas por la Junta de Directores. Debido a que había varias sucursales, se

tramitaban con un mensajero el envío de las normas y políticas al gerente o supervisor del área de cada sucursal y éste, a su vez, procedía a entregarlas a los empleados con un acuse de recibo que debía firmar cada empleado.

21. El supervisor inmediato del Sr. Carlos Rodríguez era el Presidente Ejecutivo de la CACSF.
22. El señor Rodríguez participó de la confección de Política Institucional Manual de Personal (en adelante "Manual Personal") de la Cooperativa, aprobado el 31 de octubre de 2012.
23. El señor Rodríguez fue el encargado de notificar el Manual de Personal a los empleados.
24. El señor Rodríguez estaba familiarizado con la Política de puertas abiertas del Manual del Personal.
25. El señor Rodríguez alegó que fue objeto de despido constructivo.
26. El señor Rodríguez alegó que la Cooperativa lo forzó a renunciar, ejerciendo presión a esos fines.
27. El primer incidente alegado por el señor Rodríguez que dio lugar al despido constructivo y discriminación por orientación sexual fue que el Presidente Ejecutivo Interino, el Sr. Héctor Motta, le ordenó realizar la liquidación de haberes del señor Serra, pasado Presidente Ejecutivo de la Cooperativa.
28. El contrato del señor Serra no especificaba cómo se iban a liquidar las licencias por vacaciones.
29. La Junta de Directores de la Cooperativa, por ser los supervisores del señor Serra, era el cuerpo rector que tenía que aprobar la liquidación.
30. La solicitud del señor Motta para efectuar la liquidación del señor Serra estaba dentro de los deberes y funciones del señor Rodríguez.
31. El señor Motta nunca le faltó el respeto al querellante durante las conversaciones sobre la liquidación de vacaciones del señor Serra.
32. En la reunión realizada para que el señor Rodríguez discutiera la liquidación de haberes del señor Serra, ninguno de los presentes insultó al querellante.
33. Luego de la reunión realizada para que el señor Rodríguez discutiera la liquidación de haberes del señor Serra, al señor Rodríguez no le redujeron su salario, beneficios ni lo removieron de su cargo en la Cooperativa.
34. En julio de 2012, hubo una reunión con los gerenciales para informar la renuncia del Presidente Ejecutivo de la Cooperativa. Además, la Junta de Directores envió una notificación a los

gerenciales para que informaran a los empleados sobre la mencionada renuncia.

35. El segundo incidente alegado por el señor Rodríguez para sustentar su reclamación fue que al renunciar el Presidente Ejecutivo, no le indicaron cuándo iba a comenzar el proceso de reclutamiento de dicho puesto; no se le solicitó que efectuara la convocatoria, ni trabajara el proceso de reclutamiento; y que el trato del señor Caldero hacia el querellante cambió.
36. El tercer incidente alegado por el señor Rodríguez fue que no los entrevistaron para el puesto de Presidente Ejecutivo de la Cooperativa.
37. El 9 de agosto de 2012, el señor Rodríguez solicitó el puesto de Presidente Ejecutivo de la Cooperativa.
38. Para el 30 de julio de 2012, la Junta de Directores de la Cooperativa estaba compuesta por: Israel Caldero, Julia Alicea, Manuel Colón, Lasaurie Torres, Santos Negrón, Pablo Vázquez, Juan Marrero, Carlos Figueroa, y el Lcdo. Andrés Rolón.
39. Surge de la Minuta de 30 de julio de 2012 que la Junta de Directores escogió al Sr. Eddie Alicea como Presidente Ejecutivo.
40. La Junta de Directores no tenía obligación de reclutar o seleccionar al señor Rodríguez como Presidente Ejecutivo de la Cooperativa.
41. El señor Caldero, Presidente de la Junta de Directores, nunca profirió palabras humillantes o soeces al señor Rodríguez.
42. A tenor con la Ley 255-2002, *supra*, el único autorizado en ley para trabajar los asuntos de personal es el Presidente Ejecutivo de la Cooperativa.
43. El cuarto incidente alegado por el señor Rodríguez fue una reunión en la cafetería el Gran Café, entre el entonces Presidente Ejecutivo, señor Alicea y el querellante, en el cual el señor Alicea le solicitó que fuera más comunicativo e hiciera las ejecutorias para tener buena comunicación.
44. La quinta instancia alegada por el señor Rodríguez fue que luego de la reunión en el Gran Café, el señor Alicea dejó de hablarle personalmente al querellante, y las comunicaciones de este segundo se limitaron a correos electrónicos, mensajes de textos o través de la secretaria.
45. El señor Alicea, en sus comunicaciones con el señor Rodríguez mediante correo electrónico o mensaje de texto, nunca utilizó palabras soeces ni insultantes hacia el querellante.
46. En el CACSE no existe disposición alguna que prohíba al Presidente Ejecutivo a comunicarse con sus empleados a través de correos electrónicos o mensajes de texto.

47. El sexto evento alegado por el señor Rodríguez fue que el señor Alicea le dio una instrucción por correo electrónico de extender el periodo para que los empleados comenzaran a utilizar el uniforme hasta enero de 2013, en vez de diciembre de 2012.
48. En el referido correo electrónico el señor Alicea no utilizó palabras soeces ni insultantes para referirse al señor Rodríguez.
49. El señor Alicea, como Presidente Ejecutivo, tenía la facultad de tornar la decisión de cuándo se comenzaría a utilizar los uniformes.
50. Al señor Rodríguez no se le redujo el salario o sus beneficios por la extensión del término para comenzar a utilizar los uniformes.
51. El séptimo incidente alegado por el querellante fue que el Presidente Ejecutivo dio instrucciones al Departamento de Contabilidad para efectuar unos ajustes a los empleados por razón de la aprobación de una enmienda a la Ley de Seguro Social sin antes reunirse primero con el querellante y sin que se les notificara a los empleados sobre dicho ajuste antes de que entrara en vigor.
52. El querellante alegó que las anteriores actuaciones formaron parte de un patrón de conducta diseñado para quitarles funciones de su puesto, para afectar su imagen ante los otros empleados y que estos se molestaran con él.
53. El señor Alicea tenía autoridad para dar la instrucción del ajuste en descuento directo en Contabilidad.
54. El señor Alicea no tenía que pedirle autorización al querellante para solicitar al Departamento de Contabilidad que realizara los ajustes.
55. En la CACSF no existía ninguna norma o reglamento que previniera que el señor Alicea pudiera instruir directamente al Departamento de Contabilidad para hacer el ajuste directo de nómina.
56. El octavo evento aludido por el señor Rodríguez fue que en varias ocasiones el señor Alicea efectuó revisiones al azar de los expedientes de los empleados exentos y en todas las ocasiones estaba incluido el expediente de personal del querellante. El señor Rodríguez sabía que se estaba revisando su expediente de personal, pues él mismo era quien entregaba los expedientes.
57. El señor Alicea, como Presidente Ejecutivo, estaba facultado para solicitar los expedientes de personal de los empleados al señor Rodríguez.
58. Luego de que el señor Alicea solicitara y revisara el expediente de personal del señor Rodríguez, este no recibió ninguna acción disciplinaria, ni se le redujo el salario o sus beneficios.

59. En las comunicaciones mediante las cuales el Presidente Ejecutivo solicitó los expedientes de personal al señor Rodríguez, no se le hizo ninguna expresión soez o humillante.
60. La novena situación alegada por el señor Rodríguez fue que el Presidente Ejecutivo, el Sr. Alicea, le solicitó una copia de resguardo ("back up") de las políticas de la CACSF. En dicha solicitud no se empleó un lenguaje soez ni humillante respecto al querellante.
61. El señor Alicea, como Presidente Ejecutivo, tenía la facultad de tener la copia de resguardo de las políticas de la CACSF.
62. Luego de que el señor Alicea pidió la copia de resguardo, al señor Rodríguez no le redujeron el salario ni los beneficios.
63. El realizar la copia de resguardo de las políticas de la CACSF era parte de los deberes y funciones del señor Rodríguez.
64. El décimo incidente planteado por el señor Rodríguez fue que el señor Alicea le solicitó y presionó para que le liquidara los beneficios del plan de retiro, en violación de las políticas y reglamentos de la CACSF.
65. Entre los deberes y funciones del señor Rodríguez como Director de Recursos Humanos se encontraba el tramitar los asuntos relativos al plan de retiro de los empleados de la CACSF.
66. El señor Alicea solicitó al señor Rodríguez que se le liquidaran los beneficios del plan de retiro. Sin embargo, el señor Rodríguez le informó que no se podía hacer y no se llegó a tramitar la liquidación.
67. El señor Rodríguez no recibió ninguna acción disciplinaria, ni reducción de salario o beneficios luego de indicarle al señor Alicea que no podía hacer la liquidación solicitada.
68. Los términos sobre la acumulación y pagos de vacaciones de empleados exentos se rigen por la Política de Paga a Empleados Exentos y están subordinados a lo que establece la Política Institucional Manual de Personal, en el inciso III, 6.3 y 19.1.
69. Previo a la enmienda a la Política de Paga de Empleados Exentos en el año 2012, la acumulación de los dieciocho (18) días de vacaciones reconocidos a los empleados exentos estaba disponible desde el primer año calendario.
70. El 31 de octubre de 2012, la Junta de Directores de la CACSF aprobó una enmienda a la Política de Paga a Empleados Exentos, a los efectos de que la acumulación de licencia por vacaciones de los empleados sería de mes en mes.
71. El 5 de febrero de 2013, el señor Rodríguez envió un correo electrónico al señor Alicea donde le indicó lo siguiente:

[...]

Como a los empleados exentos ya se les había reconocido las vacaciones del 2012 desde enero de 2012, entiendo que el cambio aprobado por la Junta tiene que ser efectivo el 1 de enero de 2013, porque de lo contrario tendría efecto retroactivo. [...]

Por esta razón, en la reunión con los gerenciales el pasado noviembre 2012 se les mencionó verbalmente. Sin embargo, el mismo debe ser notificado por escrito a los empleados exentos, expresando el cambio en dicha política de vacaciones. [...]

Por lo que, es mi deber recordarle nuevamente sobre la notificación por escrito a los empleados exentos, ya que al no notificarles por escrito sobre los cambios, no podrá ser efectivo, considerando que las políticas de las empresas se consideran parte de ese contrato. [...]

72. El 6 de febrero de 2013, el señor Rodríguez envió un correo electrónico a catorce (14) personas donde les notificó sobre una reunión llevada a cabo en noviembre de 2012 para discutir la enmienda sobre la Política Institucional Paga Empleados Exentos, Sección VII sobre Tipos de Remuneraciones y Compensación, Art. 7.1.4 Licencias por Vacaciones y Enfermedad. También les informó que próximamente se estaría ajustando en el sistema los cambios a tenor con la política y se les comunicaría por escrito los balances correspondientes a enero de 2013. El señor Rodríguez solicitó a Daisy Ortega Ortiz, José R. Colón; José I. Alvarado, Carlos R. Vázquez, Melissa Pérez que imprimieran y firmaran la hoja de acuse de recibo y se la hicieran llegar al Departamento de Recursos Humanos.

73. El señor Alicea llamó a la oficina de Interboro y dio la orden para que se hiciera el ajuste en el sistema de los días acumulados de vacaciones, según la nueva política.

74. El señor Rodríguez nunca les dijo a los miembros de la Junta de Directores a cargo de la selección de Presidente Ejecutivo que era homosexual, es decir a: Andrés Rolón, Julia Alicea, Manuel Colón, Lisaurie Torres, Santos Negrón, Pablo Vázquez, Juan Marrero y Carlos Figueroa. Tampoco ellos le dijeron al señor Rodríguez que sabían que él era homosexual. El señor Rodríguez no tiene conocimiento personal de que alguien le haya dicho a estas personas que él era homosexual.

75. El señor Rodríguez desconoce la orientación sexual de los candidatos que fueron entrevistados para el puesto de Presidente Ejecutivo.

76. En el Municipio de Corozal se estaba rumorando que la muerte de "Ashley", un estilista de esa zona, era un crimen de odio por su orientación sexual.

77. La razón de la muerte de Ashley no fue un rumor originado por el Sr. Israel Caldero.

78. La primera vez que el señor Rodríguez escuchó que el asesinato de Ashley pudo haber sido por razón de su orientación sexual no fue en la oficina.
79. La CACSF recibió un premio consistente en un viaje cultural de la Cooperativa de Seguros Múltiples, a modo de Incentivo por haber alcanzado cierta cuota establecida.
80. La cuota que debía cumplir la CACSF para ser acreedora del premio no estaba relacionada con el área de recursos humanos.
81. Al otorgarse el premio, la CACSF para ser acreedora del premio no estaba relacionada con el área de recursos humanos.
82. En dos (2) ocasiones se determinó que el Primer Ejecutivo iría al viaje cultural, utilizando el primer espacio, y el segundo espacio se seleccionó mediante una rifa.
83. El señor Rodríguez desconoce la orientación sexual del señor Pablo Burgos, alegada persona que se fue al viaje cultural. El querellante declaró que el señor Burgos era casado, pero admitió que el estar casado no establece la orientación sexual de la persona.
84. El señor Serra ascendió al señor Rodríguez en el año 2007.
85. El señor Rodríguez recibió aumentos de salarios en los años 2007, 2008 y 2009.
86. El señor Rodríguez admitió que el señor Serra, además de darle los aumentos salariales, aceptó modificarle horario de trabajo para que pudiera estudiar en el programa doctoral de la Universidad del Turabo, y que este no tenía ninguna obligación de aprobar su petición.
87. El señor Rodríguez aceptó que el 28 de diciembre de 2011 y el 15 de junio de 2012, se le concedieron otros ajustes a su horario de trabajo para que pudiera cumplir con su itinerario de clases.
88. El señor Rodríguez admitió que el 6 de diciembre de 2012, el señor Alicea le autorizó un ajuste en su horario de trabajo y le concedió una licencia sin sueldo para que asistiera a una actividad religiosa; y que este no tenía obligación de concederle dichos permisos.
89. El señor Rodríguez no presentó una queja por escrito a la Junta de Directores, por las situaciones bajo las cuales alegó su despido constructivo y discriminación por orientación sexual, previo a presentar su renuncia. Luego de renunciar, se reunió con el señor Caldero y otro miembro de la Junta de Directores para manifestarles las razones por las cuales renunció.
90. El señor Rodríguez comenzó a trabajar en el Fundación Modesto Gotay, en abril de 2013.

91. El señor Rodríguez presentó una petición de quiebra el 30 de junio de 2014.
92. El señor Rodríguez tenía un préstamo de auto, préstamo personal y tarjeta de crédito con la CACSF. Sin embargo, no hizo gestión o solicitud alguna para obtener una modificación de los pagos previo a acogerse al proceso de quiebra.
93. El señor Luis H. Robles, estilista y compañero consensual del señor Rodríguez, fue contratado para ofrecer una charla de maquillaje al personal femenino de la CACSF.
94. El señor Robles y su hermana fueron invitados para dar una charla de imagen corporativa y de maquillaje.
95. Todos los años se celebra la actividad de Navidad de la CACSF a la que el señor Rodríguez asistía con su compañero sentimental el señor Robles, excepto la celebrada en el año 2012.
96. El señor Robles, compañero sentimental del querellante, fue el encargado de los maquillajes y peinados de los animadores de la actividad con motivo del cincuenta (50) aniversario de la CACSF.
97. La CACSF celebró también una actividad para damas para la cual el querellante utilizó como recursos a su compañero sentimental y a su hermana.
98. El señor Caldero y el señor Serra no participaron en la actividad para las damas.
99. El señor Rodríguez no presentó al señor Robles como su compañero sentimental ante los señores Serra o Caldero.

A su vez determinó que los siguientes hechos sí estaban en controversia¹³:

1. Si el señor Rodríguez fue presionado en alguna forma para tramitar la liquidación de las vacaciones del señor Serra.
2. Si el hecho que el señor Rodríguez se negara a liquidar las vacaciones del señor Serra tuvo o no consecuencias adversas en su empleo, como, por ejemplo, en las funciones desempeñadas o el trato que recibía de otros empelados o ejecutivos.
3. En qué consistió la convocatoria para el puesto de Presidente Ejecutivo de la CACFS; si se estableció una fecha límite para entregar la solicitud; quiénes solicitaron dicho puesto y en qué fecha; y si era obligatorio que todos los solicitantes fueran entrevistados.

¹³ Id, págs. 777-779

4. Qué criterios se utilizaron para seleccionar al nuevo Presidente Ejecutivo si la orientación sexual del querellante fue un factor para que éste no fuera seleccionado.
5. Si la falta de comunicación directa del señor Alicea con el querellante, al igual que los demás incidentes alegados, estuvieron motivados por la orientación sexual del señor Rodríguez y si ellos formaron parte de algún patrón de discriminación por orientación sexual.
6. Si el querellante fue víctima de un patrón de discriminación por orientación sexual.
7. Si la renuncia del señor Rodríguez obedeció a un despido constructivo.
8. Si el querellante es acreedor a la mesada dispuesta por la Ley Núm. 80 y, de serlo, a cuánto asciende esa cantidad.
9. Si al querellante se le adeuda el pago de vacaciones y la cantidad adeudada, de probarse dicha deuda.
10. Si al querellante se le infringieron sus derechos constitucionales debido a su orientación sexual. De demostrarse esa violación, a cuántos ascienden los daños reclamados.

El 20 de febrero de 2019, la parte peticionaria presentó una Moción de Reconsideración, pero el foro de primera instancia la denegó el 21 de febrero de 2019¹⁴.

Inconforme, el 28 de marzo de 2019, la Cooperativa acudió ante nos mediante recurso de *certiorari* y señaló que el foro recurrido cometió el siguiente error:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al denegar la solicitud de sentencia sumaria y la solicitud suplementaria de sentencia sumaria instada por la parte compareciente. Ello, pues del expediente de autos se desprende la ausencia total de controversia que impida la resolución de la totalidad de las causas de acción de este pleito.

Por su parte, el 15 de abril de 2019, el señor Rodríguez presentó su alegato en oposición; por lo que, con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver.

II.

El *certiorari* es el vehículo procesal extraordinario utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error de derecho

¹⁴ Id, págs. 822-823

cometido por un tribunal inferior. Por ordinariamente tratarse de asuntos interlocutorios, el tribunal de mayor jerarquía tiene la facultad de expedir el auto de manera discrecional. Pueblo v. Colón Mendoza, 149 D.P.R. 630, 637 (1999); Negrón v. Sec. de Justicia, 154 D.P.R. 79, 91 (2001).

Como foro apelativo, nos corresponde evaluar la corrección y razonabilidad de la decisión recurrida y la etapa del procedimiento en que se produce, para determinar si es el momento apropiado para nuestra intervención. Este análisis también requiere determinar, si por el contrario nuestra intervención ocasionaría un fraccionamiento indebido, o la dilación injustificada del litigio. Al analizar la procedencia de un recurso de *certiorari*, debemos tener presente su carácter discrecional que debe ser usado con cautela y solamente por razones de peso. Negrón v. Sec. de Justicia, *supra*, pág. 91; Torres Martínez v. Torres Ghiliotty, 175 D.P.R. 83, 91 (2008); Bco. Popular de Puerto Rico v. Mun. de Aguadilla, 146 D.P.R. 651, 658 (1997).

La discreción se define como el poder para decidir en una u otra forma y para escoger entre uno o varios cursos de acción. Significa que el discernimiento judicial deber ser ejercido razonablemente para poder llegar a una conclusión justiciera. La discreción que tiene el foro apelativo para atender un *certiorari* tampoco es absoluta. No significa actuar de una forma u otra haciendo abstracción al resto del derecho, porque entonces sería un abuso de discreción. El adecuado ejercicio de la discreción judicial está inexorable e indefectiblemente atado al concepto de la razonabilidad. García Morales v. Padró Hernández, 165 D.P.R. 324, 334-335 (2005).

En la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones se establecen los criterios que este foro habrá de considerar para ejercer sabia y prudentemente, su discreción para atender o no en los méritos un recurso de *certiorari*. Estos son los siguientes:

- 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 analizar el problema.

C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad, o error craso y manifiesto de 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, por 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. 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 40.

Ninguno de estos criterios es determinante por sí solo para el ejercicio de jurisdicción y tampoco son una lista exhaustiva. García Morales v. Padró Hernández, *supra*. La norma vigente es que un tribunal apelativo solo intervendrá con las determinaciones interlocutorias discrecionales procesales del Tribunal de Primera Instancia, cuando este haya incurrido en arbitrariedad o en un craso abuso de discreción o en una interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantiva. Pueblo v. Rivera Santiago, 176 D.P.R. 559, 581 (2009); Meléndez Vega v. Caribbean Intl. News, 151 D.P.R. 649, 664 (2000); Zorniak v. Cessna, 132 D.P.R. 170, 172 (1992), Lluch v. España Services Sta., 117 D.P.R. 729, 745 (1986); Valencia ex Parte, 116 D.P.R. 909, 913 (1986).

III.

En síntesis, el peticionario sostiene que la prueba documental y testimonial que obra en el expediente evidencia que en este caso no se constituyeron los elementos sustantivos de la causa de acción de despido constructivo; además, que de los documentos presentados no surge que la Cooperativa tenía conocimiento de la orientación sexual del recurrido, por lo que no podían discriminar contra el señor Rodríguez. Señaló

también, que el TPI erró al no desestimar la tercera causa de acción respecto a la liquidación de licencia de vacaciones, pues obra del expediente que la Cooperativa actuó conforme a la Política Institucional o vigente en el momento de liquidarlas.

De otra parte, el recurrido sostiene que en este caso los hechos esenciales tienen un fuerte componente de intención y credibilidad, por lo que no puede resolverse sumariamente.

Ante estas circunstancias, el foro recurrido determinó que existían hechos materiales en controversia que se debían dilucidar en una vista plenaria. Concurrimos. No hemos encontrado elemento alguno que nos mueva a intervenir con la determinación del foro recurrido, pues en este caso no está presente ninguno de los criterios que establece la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, de manera tal, que estemos convencidos que nos corresponde ejercer nuestra función revisora en esta ocasión. Concluimos que el Tribunal de Primera Instancia actuó dentro del marco de su discreción al determinar que procedía la celebración de un juicio en su fondo y ordenar la continuación de los procedimientos. Siendo ello así y ante la ausencia de parcialidad, prejuicio o error craso por el foro de primera instancia en su determinación corresponde que deneguemos la expedición del presente recurso.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, denegamos la expedición del recurso de *certiorari*.

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

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