

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL I

ELISA AVILÉZ CRESPO Y  
OTROS

Recurridos

v.

WALGREEN CO.

Peticionaria

KLCE201901725

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

Caso Núm.  
DPE2017-0254

Sobre:  
Despido Injustificado  
(Ley 80); Discrimen en  
el empleo (Leyes 69-  
1984 y 100-1959);  
Incumplimiento de  
Obligaciones y Ley 4-  
2017.

Panel integrado por su presidente, el Juez Candelaria Rosa, la Jueza Giselle Romero García<sup>1</sup> y el Juez Pagán Ocasio.

Pagan Ocasio, Juez Ponente

**RESOLUCIÓN**

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de septiembre de 2020.

El 31 de diciembre de 2019, Walgreen Co. (Walgreen o Peticionaria) presentó una Petición de *Certiorari* en la que nos solicitó que revoquemos la Resolución emitida el 15 de noviembre de 2019 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (TPI). Mediante el referido dictamen, el foro *a quo* declaró “No Ha Lugar” las mociones de sentencia sumaria presentadas por Walgreen.

**I.**

El caso de marras tiene su génesis con la radicación de la demanda el 5 de mayo de 2017 por alegado despido injustificado, discrimen en el empleo por razón de sexo, incumplimiento de obligaciones e incumplimiento de la Ley Núm. 4-2017, conocida como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. Las

<sup>1</sup> La Jueza Giselle Romero García fue asignada a este caso para entender y votar por virtud de la Orden Administrativa TA 2020-042 del 7 de febrero de 2020.

demandantes<sup>2</sup> (o recurridas) alegaron que eran empleadas de Walgreen, adscritas al Departamento de Cosmetología en los puestos de Beauty Advisor (BA) y Senior Beauty Advisor (SBA), y que fueron despedidas en marzo de 2017. Según surge de la demanda, Walgreen, mediante la señora Lilibeth Claudio, supervisora de cosméticos del área norte, les informó a las demandantes que su plaza se iba a eliminar para crear una nueva titulada “Consultora de Belleza”, se les explicó que para ocupar dicho puesto, ellas debían solicitarlo y pasar una entrevista. Además, se les aseguró que las empleadas no seleccionadas para el nuevo puesto serían reubicadas en alguna plaza de piso con el salario correspondiente a la antedicha plaza. Sin embargo, las empleadas que no fueron seleccionadas para ocupar el puesto de consultora de belleza fueron cesanteadas y no reubicadas según informado. Incluso, aquellas empleadas que optaron por no solicitar la posición de consultora de belleza fueron reubicadas sin mediar ningún criterio objetivo que lo justificara. Alegaron que las funciones de la plaza de consultora de belleza tenían esencialmente los mismos requisitos, responsabilidades y funciones que los puestos de BA y SBA<sup>3</sup>.

Oportunamente, Walgreen contestó la demanda instada en su contra y en esencia negó todas las alegaciones. Sostuvo que las demandantes fueron cesanteadas de sus puestos de manera justificada dado que las posiciones de BA y SBA fueron eliminadas. Además, alegaron que dichos despidos obedecieron a una reorganización *bona fide*, en respuesta a cambios en los servicios rendidos al público y cambios en la visión de negocios de la compañía<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Apéndice del recurso, págs. 1-7. En estas páginas surgen los nombres de las demandantes y sus datos personales. Son treinta y seis (36).

<sup>3</sup> Íd., pág. 8.

<sup>4</sup> Íd., págs. 15-26.

Posteriormente, Walgreen presentó una solicitud de sentencia sumaria parcial en cuanto a la reclamación por alegada violación a la Ley Núm. 4-2017. Alegó que Walgreen no despidió a nadie con la intención de contratarlo nuevamente para que le aplicó las disposiciones de la Ley 4-2017. Justificaron sus argumentos con la declaración jurada de la señora Irelina Lebrón Avezuela, gerente regional de recursos humanos de Walgreen, la presentación de un Webinar que describe el puesto de consultora de belleza, y extractos de las deposiciones de las demandantes<sup>5</sup>.

Asimismo, Walgreen presentó otra moción de sentencia sumaria parcial con relación a la reclamación por discrimen por razón de sexo. Sostuvo que el sexo de los cesanteados no fue un factor considerado al momento de separarlos de sus puestos. Alegó que reclutó un total de ciento sesenta y nueve (169) consultores de belleza en todas sus tiendas, de los cuales sólo diez (10) eran hombres. Justificó sus argumentos con la declaración jurada de la señora Irelina Lebrón Avezuela, Gerente Regional de Recursos Humanos de Walgreen, y varios documentos.<sup>6</sup>

Por último, Walgreen presentó otra solicitud de sentencia sumaria parcial con relación a la reclamación por despido injustificado y violación a la promesa de empleo. Adujo que las mismas admisiones de las demandantes corroboraron los planteamientos del demandado, de modo que no existía ninguna controversia sobre las circunstancias de las cesantías. Arguyó que el puesto de consultora de belleza requería aptitudes y destrezas específicas en el área de venta y servicio al cliente. Es decir, que los empleados identifiquen activamente las necesidades de los clientes y ofrezcan su asistencia, haciendo preguntas, ofreciendo sugerencias e informarle al cliente la mejor opción. Además de lo

---

<sup>5</sup> Íd., págs. 36-303.

<sup>6</sup> Íd., págs. 304-693.

anterior, el referido puesto requería una pericia sobre productos de belleza y cosméticos mediante demostraciones de productos y consultas usando distintas herramientas. Esgrimió que, por tal razón, Walgreen desarrolló y utilizó una guía uniforme de preguntas para conducir las entrevistas para la posición de consultora de belleza. Estas preguntas le dieron un peso cuantitativo y aseguró que ninguna de las demandantes obtuvo una calificación de “altamente recomendada” o de “muy altamente recomendada”. Además, sostuvo que varias demandantes admitieron de forma expresa en sus deposiciones que ningún ejecutivo de la alta gerencia de Walgreen les hizo la promesa de ofrecerles otra posición previo a su despido y otras admitieron que no entrevistarse o no ser seleccionada para la nueva posición equivaldría a ser cesanteada. Por tanto, arguyó que Walgreen no violentó las leyes laborales al cesantear a las demandantes y por no haber ningún hecho en controversia solicitó la resolución sumaria de la demanda. Para fundamentar sus planteamientos incluyó en su moción la declaración jurada de la señora Irelina Lebrón Avezuela, gerente regional de recursos humanos de Walgreen, las evaluaciones de las entrevistas para consultora de belleza de las demandantes, las descripciones de los puestos de BA, SBA y consultora de belleza, así como **extractos** de las deposiciones de las demandantes y otros documentos.<sup>7</sup>

De otra parte, la codemandante, la señora Eva Rodríguez, por derecho propio, presentó una oposición a la moción de sentencia sumaria presentada por Walgreen. Adujo que como lego no recibió orientación sobre lo que es despido por justa causa ni sobre discrimin de acuerdo con la ley. Por tanto, ella en dicho escrito objetó las preguntas de la deposición relacionada a esos asuntos.

---

<sup>7</sup> Íd., págs. 694-1762.

En fin, reiteró que no se debía resolver la controversia sumariamente<sup>8</sup>.

A su vez, la parte demandante presentó la oposición de sentencia sumaria en conjunto. Entre otras cosas, arguyó que las alegaciones de Walgreen en su moción de sentencia sumaria eran esencialmente conclusiones de derecho. Alegó que Walgreen intentó utilizar respuestas de parte de las codemandantes (la mayoría en que desconocían la respuesta adecuada) para afirmar que no hubo un despido injustificado, discrimen por razón de sexo ni violación a la Ley 4-2017. Sostuvo que las deposiciones de las codemandantes demostraban que sus labores eran mayores a las descritas en sus puestos, las cuales fueron formalmente establecidas en el nuevo puesto de consultora de belleza. De igual manera, alegó que si se hubiera tratado del caso típico de evolución de puesto, en la que no se justifica el despido, la nueva posición requiere cualificaciones de fácil adiestramiento algo que tampoco se había atendido. También está en controversia la promesa de que iban a reubicar a las codemandantes de estas no solicitar la posición de consultora de belleza o no pasar la entrevista para dicha posición<sup>9</sup>. Anejo varios documentos a esa moción.

Asimismo, la co-demandante Mayra Reyes presentó su oposición a las solicitudes de sentencia sumaria de Walgreen. Arguyó que las mismas no procedían porque las controversias del caso de epígrafe versaban sobre asuntos subjetivos en el cual, la credibilidad juega un papel importante. Además sostuvo que surgía de las deposiciones varios hechos sustanciales que estaban en controversia<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Íd., págs. 1765-1766.

<sup>9</sup> Íd., págs. 1770-1895.

<sup>10</sup> Íd., págs. 1896-1951.

A su vez, la codemandante Yahaira Enriquez Rosario, presentó su oposición a las solicitudes de sentencia sumaria presentadas por Walgreen. En apretada síntesis, adujo que existen controversias sustanciales de hechos, por lo que no procedía resolver la controversia sumariamente<sup>11</sup>.

Tras varios trámites procesales, el TPI dictó Resolución, el 15 de noviembre de 2019, en cuanto a las mociones de sentencia sumaria presentadas por Walgreen, declarándolas “No Ha Lugar”.<sup>12</sup> Conforme la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4, el TPI formuló treinta y tres (33) hechos incontrovertidos y once (11) hechos en controversia. Procedemos a transcribir los hechos incontrovertidos que entendemos pertinentes al asunto ante nuestra consideración:<sup>13</sup>

[...]

25. La Sra. Yahaira Enríquez Rosario comenzó a trabajar en Walgreen el 3 de febrero de 2000 y su última posición fue de Senior Beauty Advisor en la tienda núm. 380 de Bayamón con un salario de \$10.29 por hora.

26. La Sra. Ivelisse González Ortiz comenzó a trabajar en Walgreen en agosto de 1997 y su última posición fue de Senior Beauty Advisor en la tienda núm. 12658 de Toa Baja con un salario de \$13.11 por hora.

27. La Sra. Eva Rodríguez Rivera comenzó a trabajar en Walgreen el 2 de octubre de 2006 y su última posición fue de Senior Beauty Advisor en la tienda núm. 12658 de Toa Baja con un salario de \$10.20 por hora.

28. La Sra. Mayra Reyes Maldonado trabajó para Walgreen por 27 años completados. La Sra. Reyes comenzó a trabajar en Walgreen el 26 de febrero de 1990 y su última posición fue de Senior Beauty Advisor en la tienda núm. 714 de Bayamón con un salario de \$14.39 por hora.

29. El Sr. Luis Rivera, era gerente de la tienda núm. 714 de Bayamón (Los Millones), al momento de la terminación de la Sra. Reyes.

30. La Sra. Cary Arvelo, era la gerente de distrito correspondiente a la tienda núm. 714, Bayamón (Los Millones).

31. La Sra. Reyes devengó un salario de \$24,848.49, en el año contributivo 2016.

---

<sup>11</sup> Íd., págs. 1993-2096.

<sup>12</sup> Íd., págs. 2126-2171.

<sup>13</sup> Íd., págs.2132-2136.

32. Sobre la nueva plaza de Consultora de Belleza, el patrono informó que quienes estuvieran interesadas en la misma, debían solicitarla y someterse a una entrevista.

33. Las demandantes fueron despedidas de su empleo a partir de 31 de marzo de 2017.

A su vez, el TPI encontró los siguientes hechos controvertidos:

1. Si el despido de las demandantes estuvo motivado por reestructuraciones económicas de la empresa, en el área del Departamento de Cosméticos.
2. La manera en que se implantó la reestructuración económica en el Departamento de Cosméticos, por parte de Walgreen.
3. Si el sexo de las demandantes fue un factor a considerarse al momento de cesantearlas.
4. Si los empleados del sexo masculino que laboraban en el Departamento de Cosméticos fueron retenidos.
5. Si los despidos sufridos por los empleados del sexo masculino, si alguno, fue ínfimo en comparación con el de las demandantes, quienes son mujeres.
6. Si a las demandantes se les prometió por medio de un contrato verbal o escrito de que no serían despedidas, sino que en caso de no ser nombradas a las nuevas plazas, serían relocalizadas.
7. Si el despido de las demandantes tuvo la intención de beneficiar a la empresa en las nuevas disposiciones establecidas por la Ley Núm. 4-2017, mejor conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, en torno al nuevo esquema sobre acumulación de licencias de vacaciones y de enfermedad.
8. Si el plan para la reestructuración económica del Departamento de Cosméticos de Walgreen estaba listo y pudo haberse implementado antes de que cobrara vigencia el nuevo esquema establecido en la Ley Núm. 4-2017.
9. Las razones que tuvo la parte demandada para no implementar su plan de reestructuración económica del Departamento de Cosméticos antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017.
10. La mesada, si alguna.
11. Los daños, si alguno.

En fin, el TPI resolvió que existían controversias sustanciales de hechos, sobre todo en cuanto: si el despido fue motivado por la reestructuración económica en el Departamento de Cosméticos; la manera en que se implantó dicha reestructuración; si el sexo fue un factor que consideró Walgreen para ejecutar su acción; si Walgreen,

mediante un contrato verbal o escrito les prometió a las demandantes que no serían despedidas en caso de no ser nombradas a las nuevas plazas; si el despido se hizo con el propósito de beneficiar a la empresa en torno a los nuevos esquemas legales establecidos en la ley Núm. 4-2017<sup>14</sup>. Inconforme, Walgreen presentó una solicitud de reconsideración<sup>15</sup>, pero esta fue declarada “No Ha Lugar”<sup>16</sup>.

Posteriormente, Walgreen presentó una moción para que se dicte sentencia parcial en cuanto a la señora Verónica Moya Pérez pues desde que se relevó a su representante legal de representarla<sup>17</sup> no había anunciado nueva representación legal ni oposición a las sentencias sumarias. A su vez, Walgreen reiteró que, el TPI, le había concedido treinta (30) días más una prórroga de diez (10) días, en la cual le advirtió que de no hacerlo se archivara el caso<sup>18</sup>, pero aún no había cumplido. Por tanto, solicitó al TPI que tuviera por sometida la solicitud de sentencia sumaria sin oposición y, además, desestimara con perjuicio la demanda por inacción y/o falta de interés contra la señora Verónica Moya Pérez<sup>19</sup>.

Por otra parte, el 27 y 30 de diciembre de 2019, la mayoría de las demandantes presentaron una moción conjunta con la demandada de desistimiento voluntario con perjuicio y una solicitud de desistimiento voluntario con perjuicio, respectivamente. Así pues, el pleito continuó únicamente en cuanto a la señora Mayra Reyes Maldonado, la señora Yahaira Enríquez Rosario, la señora Ivelisse González Ortiz, la señora Eva Rodríguez y la señora Verónica Moya Pérez<sup>20</sup>.

---

<sup>14</sup> Íd., págs. 2126-2171.

<sup>15</sup> Íd., págs. 2174-2196

<sup>16</sup> Íd., pág. 2200.

<sup>17</sup> Íd., pág. 2105-2016.

<sup>18</sup> Íd., págs 27, 29 y 32-33.

<sup>19</sup> Íd., págs. 2124-2125 y 2203-2204.

<sup>20</sup> Íd., págs. 2205-2208.



De la denegatoria de las mociones solicitando dictamen sumario, Walgreen presentó el recurso ante nos y levantó los siguientes errores:

Primer error- Erró el Tribunal de Primera Instancia al no desestimar la demanda en cuanto a las demandantes que no se opusieron de forma alguna y/o no se opusieron conforme a los requisitos de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil a las mociones dispositivas de Walgreen

Segundo Error- Erró el Tribunal de Primera Instancia al no desestimar en cuanto a Mayra Reyes Maldonado y Yahaira Enríquez Rosario, la causa de acción por concepto de discrimen por razón de sexo puesto que las mismas admitieron que no fueron discriminadas por razón de sexo.

Tercer señalamiento de error- Erró el Tribunal de Primera Instancia al no desestimar en cuanto a Mayra Reyes Maldonado y Yahaira Enríquez Rosario, la causa de acción por concepto de alegadas violaciones a la Ley Núm. 4-2017 puesto que las mismas admitieron que no conocen cuáles son los beneficios de los empleados reclutados luego de sus cesantías.

Cuarto señalamiento de error- Erró el Tribunal de Primera Instancia al no desestimar en cuanto a Yahaira Enríquez Rosario la causa de acción por concepto de “violación a la promesa de empleo”, al amparo del Art. 1054 del Código Civil puesto que la misma admitió expresamente que no se le hizo tal promesa.

Por su parte, las señoras Mayra Reyes Maldonado, Yahaira Enríquez Rosario, Eva Rodríguez e Ivelisse González Ortiz (las últimas tres comparecieron en conjunto) presentaron su alegato en oposición a la expedición al recurso. Sin embargo, la señora Verónica Moya Pérez no compareció. Tras un análisis objetivo, sereno y cuidadoso de la controversia, resolvemos.

## II.

### A. Moción de Sentencia Sumaria

Recientemente el Tribunal Supremo de Puerto Rico (TSPR) se expresó respecto a la moción de sentencia sumaria y resolvió: “[e]l mecanismo de sentencia sumaria provisto en la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra* (Regla 36), permite a los tribunales disponer parcial o totalmente de litigios civiles en aquellas situaciones en que no exista alguna controversia material de hecho que requiera ventilarse en un juicio plenario y el derecho

así lo permita”. **Margarita León Torres v. Erasmo Rivera Colón**, 2020 TSPR 21, resuelto el 28 de febrero de 2020, pág. 23. Además indicó, “[a]l disponer de una moción de sentencia sumaria el tribunal necesariamente tendrá que escudriñar las alegaciones de la demanda o las defensas interpuestas para determinar si existen hechos en controversia que deban esclarecerse mediante un juicio”. Id, pág. 24.

El TSPR enfatizó: “[e]ste cauce sumario resulta beneficioso tanto para el tribunal, como para las partes en un pleito. Primeramente, se agiliza el proceso judicial logrando de este modo un alivio a la carga de los tribunales. A la vez provee a los litigantes un mecanismo procesal encaminado a alcanzar un remedio justo, rápido y económico”. Id. Es decir, “[p]rocede utilizarlo para derrotar aquellas reclamaciones que resulten inmeritorias”. Id. pág. 25, citando a J.A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, 2da ed., San Juan, Pubs. JTS, 2011, T. III, pág. 1039.

La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, establece ciertos requisitos de forma con los que debe cumplir una solicitud de sentencia sumaria, al igual que su oposición. Íd., pág. 26. Entre estos se encuentra la obligación de enumerar los hechos que se alega no están en controversia con referencia específica a la prueba admisible que los sustenta. Íd.

En virtud de lo anterior, la oposición no puede descansar en las aseveraciones o negaciones consignadas en su alegación. Por el contrario, viene obligada a enfrentar la moción de sentencia sumaria de forma detallada y específica sino se corre el riesgo de que se dicte sentencia sumaria en su contra, “[**d]e proceder en Derecho**”. Íd. (Énfasis nuestro).

Al evaluar una solicitud de sentencia sumaria, el tribunal debe “actuar guiado por la prudencia y ser consciente en todo momento que su determinación puede conllevar el que se prive a

una de las partes de su “día en corte”, componente integral del debido proceso de ley”. Íd., pág. 27, citando **Mun. de Añasco v. ASES et al.**, 188 DPR 307, 327 (2013).

Ahora bien, procede dictar sentencia sumaria si de la totalidad del expediente surge la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente y, además, si el derecho aplicable así lo justifica. **Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation**, 194 DPR 209, 225 (2015). Por el contrario, no es “aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en donde existe controversia sobre elementos subjetivos, de intención, propósitos mentales o negligencia, o cuando el factor credibilidad es esencial y está en disputa. **Ramos Pérez v. Univisión**, 178 DPR 200, 219 (2010). Claro, este mecanismo está disponible para la disposición de reclamaciones que contengan elementos subjetivos únicamente cuando no existan controversias de hechos esenciales y pertinentes. **Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao**, 197 DPR 656, 661 (2017).

Se considera un hecho esencial y pertinente, aquel que puede afectar el resultado de la reclamación acorde al derecho sustantivo aplicable. **Ramos Pérez v. Univisión**, *supra*, pág. 213. Es el análisis de la existencia o no de controversias esenciales y pertinentes lo que determina si procede dictar sentencia sumaria, pues solo debe disponerse de un caso por la vía sumaria si ello procede conforme al derecho sustantivo aplicable. **Ortiz v. Holsum de P.R., Inc.**, 190 DPR 511, 525 (2014). En otras palabras, el tribunal procederá a dictar sentencia sumaria solo cuando “esté claramente convencido de la ausencia de controversia con respecto a hechos materiales y de que la vista evidenciaria es innecesaria”. **Nissen Holland v. Genthaller**, 172 DPR 503, 511 (2007).

En fin, para que proceda una moción de sentencia sumaria no solo se requiere la inexistencia de hechos en controversia, sino la

sentencia tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable. **Ortiz v. Holsum**, supra, pág. 525.

Por otra parte, debemos recordar que, como Tribunal de Apelaciones, nos encontramos en la misma posición que el TPI para evaluar la procedencia de una solicitud de sentencia sumaria. El TSPR ha dicho que el tribunal de apelaciones debe utilizar los mismos criterios que el ordenamiento le impone al foro primario para analizar si procede o no la desestimación de un pleito por la vía sumaria. **Meléndez González v. M. Cuebas Inc. y Bohío International Corp.**, 193 DPR 100, 115 (2015).

Además, al revisar la determinación del TPI respecto a una sentencia sumaria, estamos obligados a seguir las siguientes normas: (1) solo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia, (2) solo podemos determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. Id.

#### **B. Auto de *Certiorari***

De otra parte, 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, 337-338 (2012). 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. No obstante, nuestra discreción debe ejercerse de manera razonable, y siempre procurar lograr una solución justa. **Torres Martínez v. Torres Ghigliotty**, 175 DPR 83, 98 (2008).

La Regla 52.1 de las de Procedimiento Civil de 2009, según enmendada<sup>21</sup>, supra, R. 52.1, establece las instancias en las que el

---

<sup>21</sup> Esta Regla dispone que:  
[...]

foro revisor posee autoridad para expedir un auto de *certiorari* sobre materia civil. **Scotiabank de Puerto Rico v. ZAF Corporation, et als.**, 2019 TSPR 90, 202 DPR \_\_\_\_ (2019). La citada regla delimita el alcance jurisdiccional del Tribunal de Apelaciones para atender un recurso de *certiorari* que trate sobre la revisión de dictámenes interlocutorios del Tribunal de Primera Instancia. **Mun. de Caguas v. JRO Construction**, 201 DPR 703 (2019).

Si el asunto sobre el cual versa el recurso de *certiorari* está comprendido en una de las instancias establecidas en la Regla 52.1 de las Procedimiento Civil, *supra*, debemos pasar entonces a un segundo escrutinio. El mismo se caracteriza por la discreción que ha sido conferida al Tribunal de Apelaciones para autorizar, expedir y adjudicar en sus méritos el caso.

Con el fin de que podamos ejercer de una manera sabia y prudente nuestra facultad discrecional, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*, R. 40, establece los criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de un auto de *certiorari*.<sup>22</sup>

---

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciarios (*sic*), anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

Cualquier otra resolución u orden interlocutoria expedida por el Tribunal de Primera Instancia podrá ser revisada en el recurso de apelación que se interponga contra la sentencia sujeto a lo dispuesto en la Regla 50 sobre los errores no perjudiciales.

<sup>22</sup> Esta Regla dispone 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.

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

### III.

En el caso ante nos, Walgreen alega que el TPI erró en dictar Resolución denegando las mociones de sentencia sumaria que presentó. Sostiene que los recurridos no redactaron conforme a derecho sus oposiciones a las sentencias sumarias, por lo que procedía resolver el caso sumariamente. Además, arguyó que los documentos presentados en el apéndice demostraban que los recurridos no tenían ninguna causa de acción disponible. Por todo lo anterior, nos solicitó que revocáramos al TPI.

El tribunal *a quo*, luego de analizar todos los documentos presentados en las solicitudes de sentencia sumaria presentadas por Walgreen y sus respectivas oposiciones, formuló once (11) hechos materiales en controversia. Además, formuló treinta y tres (33) hechos no controvertidos. La determinación del foro recurrido encuentra apoyo en la totalidad del expediente que tuvo ante sí.

Según pormenorizamos precedentemente, nos encontramos en la misma posición que el TPI para evaluar la procedencia de una solicitud de sentencia sumaria. El TSPR ha establecido que el Tribunal de Apelaciones debe utilizar los mismos criterios que el ordenamiento le impone al foro primario para analizar si procede o no la desestimación de un pleito por la vía sumaria. **Meléndez**

---

(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.

**González v. M. Cuebas Inc. y Bohío International Corp.**, supra, 115.

Así pues, luego de un análisis profundo y sosegado del expediente y en virtud de la normativa de derecho precedentemente expuesta, resolvemos que Walgreen no demostró la presencia de algunos de los criterios que nos muevan a expedir el auto discrecional solicitado, por lo que procede denegar su expedición.

#### **IV.**

Por los fundamentos antes expuestos, se *deniega* el auto 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