

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I (DJ 2019-187E)

ANATILDE VÉLEZ
RODRÍGUEZ

Recurrida

v.

SOUTHERN HEALTH
CARE GROUP, INC.

Peticionaria

KLCE202001210

Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Guayama

Caso Núm.:
GM2020CV00398
(303)

Sobre: Despido
Injustificado (Ley
Núm. 80) y otros

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Candelaria Rosa, el Juez Pagán Ocasio, el Juez Vázquez Santisteban y la Jueza Reyes Berríos.

Sánchez Ramos, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de diciembre de 2020.

En un procedimiento sumario en el ámbito laboral, el Tribunal de Primera Instancia (“TPI”) denegó la solicitud del patrono de desestimar la querella, sobre la base de que, según su teoría, la empleada en realidad no fue despedida y, de todas formas, como esta supuestamente estaba en probatoria, no procedería que recibiese una mesada bajo la Ley 80, *infra*. Como explicaremos a continuación, se deniega la expedición del auto solicitado, 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 y otras (la “Querella”), se presentó por la Sa. Anatilde Vélez Rodríguez (la “Empleada”) contra Southern Health Care Group, Inc. (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 lo pertinente, la Empleada alegó que fue contratada por el Patrono como “empleada regular a tiempo indeterminado” en octubre de 2018. Sostuvo que, un año después, el 30 de octubre de 2019, sufrió un accidente de trabajo, como consecuencia de lo cual recibió tratamiento en descanso por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (el “Fondo”). Alegó que, mientras recibía dicho tratamiento, fue despedida sin justa causa mediante una carta de 21 de mayo de 2020 (la “Carta”).

El Patrono contestó la Querrela. Sostuvo que, entre octubre de 2018 y febrero de 2019, la Empleada tenía un “contrato de empleo temporero”, y que no fue hasta el 1 de marzo de 2019 que la Empleada se convirtió en empleada regular, “con un período probatorio” hasta el 1 de diciembre de 2019.

El Patrono negó que hubiese despedido a la Empleada; en vez, alegó que ella “decidió voluntariamente abandonar su empleo al tomar la decisión de no regresar más a su trabajo”. Planteó que, a través de la Carta, no se pretendió despedirla, sino comunicarle que el Patrono “entendía que [la Empleada] había decidido terminar su relación de empleo”. Se acompañó copia de la Carta, en la cual se le comunicó lo siguiente a la Empleada:

Al día de hoy ... no hemos recibido ninguna notificación de parte suya en relación [con] su condición de salud y disponibilidad para integrarse a sus labores

A razón de lo antes expuesto, entendemos que usted ha decidido terminar su relación de empleo”

El Patrono también indicó que siempre le retuvo la plaza a la Empleada y que la misma no ha sido ocupada. Finalmente, arguyó que, de haber sido despedida, no tendría derecho a una mesada bajo la Ley 80, *infra*, pues el despido habría ocurrido “dentro del período probatorio”.

Luego, el Patrono presentó una moción de desestimación (la “Moción”); ello sobre la base de lo planteado en su contestación con respecto a que, supuestamente, la Empleada no fue despedida y, de todas maneras, que todavía (según el Patrono) estaba en período probatorio.

La Empleada se opuso a la Moción; planteó que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 80, *infra*, el Patrono tenía que haber acreditado, al período probatorio, el tiempo trabajado por la Empleada antes del 1 de marzo de 2019, hasta un máximo de 6 meses. Bajo dicha premisa, el período probatorio habría concluido en agosto de 2019, antes del accidente de la Empleada en el trabajo.

Mediante una Resolución notificada el 16 de noviembre, el TPI denegó la Moción. Razonó que existían controversias sobre la “naturaleza y extensión de la relación de empleo”; “si la [Empleada] renunció o si fue despedida”; si se le reservó el empleo a la Empleada; si esta se encontraba bajo período probatorio; si el Patrono tuvo o no la intención de terminar el empleo; y sobre la naturaleza, intención y propósito de la Carta (“si fue un aviso o si fue una carta de despido”). Por tanto, el TPI concluyó que era necesaria una “vista en sus méritos”.

El 25 de noviembre, el Patrono presentó el recurso que nos ocupa, en el cual reproduce lo planteado ante el TPI en la Moción. Subraya, principalmente, que el texto de la Carta no permite duda alguna de que el Patrono no despidió a la Empleada. A la vez, plantea que, de considerarse que la Empleada sí fue despedida, no tendría derecho a la mesada contemplada por la Ley 80, *infra*, pues todavía se encontraba en período probatorio.

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 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.

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*. Tampoco 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 no podía resolverse este caso sobre la base del récord ante sí.

En realidad, el texto de la Carta, por sí solo, no permite concluir, con entera certeza, si el Patrono estaba dando por terminada la relación de empleo (un despido) o simplemente emitiendo algún tipo de advertencia a la Empleada.

Más aún, la norma es que un patrono tiene que “acreditar[] el tiempo trabajado por un empleado temporero hasta un máximo” de seis meses al periodo probatorio correspondiente.¹ El Patrono no ha elaborado teoría alguna para sostener que, a pesar de dicha norma, la Empleada todavía estaba en periodo probatorio cuando sufrió el accidente de trabajo un año luego de comenzar a trabajar con el Patrono a través de un contrato de “empleo temporero”.

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

¹ En lo pertinente, dispone el Artículo 8 de la Ley 80 (29 LPRA sec. 185h):
Todo patrono que retenga los servicios de un empleado contratado a través de una compañía de empleos temporeros o contratado directamente mediante un contrato temporero, por término definido o para un proyecto en particular, acreditará el tiempo trabajado por un empleado temporero hasta un máximo de seis (6) meses; siempre y cuando el trabajo a realizar conlleve las mismas funciones o deberes del trabajo que realizaba como empleado temporero.