

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

PEDRO ROBLES CRUZ

Querellante-Apelado

v.

MCS HEALTHCARE
HOLDINGS, LLC

Querellada-Apelante

KLCE202000491

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

Caso núm.:
CA2019CV00203

Sobre:
Procedimiento
Sumario de
Reclamaciones
Laborales; Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Juez Birriel Cardona, la Juez Cortés González y el Juez Ronda Del Toro¹

Ronda Del Toro, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 24 junio de 2021.

MCS Healthcare Holdings, LLC, [en adelante, "MCS"] solicita la revisión de una Resolución emitida el 3 de marzo de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina. Mediante esta, el foro de instancia denegó la moción de sentencia sumaria presentada por MCS, por existir controversias sobre hechos esenciales y materiales.

Por los fundamentos que exponemos a continuación denegamos la expedición del auto de *Certiorari*.

I.

El 21 de enero de 2019 Pedro Robles Cruz presentó una querrela sobre despido injustificado contra MCS. En esta alegó

¹ Mediante la Orden TA-2020-167 del 16 de diciembre de 2020, se designó al Hon. Eric Ronda Del Toro, en sustitución del Hon. Fernando J. Bonilla Ortiz.

que comenzó a trabajar para MCS en mayo de 2002, hasta el 16 de noviembre de 2018 cuando fue despedido. En ese entonces, se desempeñaba como Director del Departamento de Elegibilidad y Facturación Comercial. Alegó que el patrono le notificó que, debido a una alegada queja de una empleada imputándole hostigamiento sexual, habían determinado despedirlo. Señala que los fundamentos por los cuales el patrono le despidió son falsos e infundados. Por ello, sostiene que el despido fue arbitrario, ilegal y caprichoso. Reclamó la mesada que provee la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 (a).

El 8 de febrero de 2019, MCS contestó la querrela. Alegó que el querellante tenía un salario semanal de \$1,538.47 y que la determinación del despido fue resultado de una investigación legítima y objetiva, tras recibir una queja por hostigamiento sexual. Indicó que la investigación se condujo con la premura que este tipo de situación ameritaba y que no era la primera vez que el querellante era objeto de una investigación. Agregó que el despido fue por justa causa y de conformidad a la política de la empresa.

El 9 de septiembre de 2019 MCS presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. En su petición manifestó que, de la investigación realizada en el caso, obtuvo declaraciones que establecen que el querellante fue acusado de realizar acercamientos sexuales similares a dos (2) subordinadas. Una de ellas ocurrió en el año 2014 y la otra en el 2018. Señaló que el querellante violentó el Manual de Empleados de MCS, por lo que procedía su despido. Aseveró que no era cuestión de determinar si el querellante, en efecto, incurrió en la conducta imputada, sino si la totalidad de las circunstancias, al momento de la

investigación, conducían razonablemente a concluir que la situación era suficientemente grave como para tener que tomar una acción inmediata para prevenir, prohibir y erradicar el hostigamiento sexual en el empleo y promover activamente una política de prevención. Sostiene que la determinación de MCS fue prudente y razonable, en aras de mantener un ambiente laboral seguro y adecuado. Agregó que el despido fue en el cumplimiento de una obligación estatutaria regulada por la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRA sec. 155 et seq.

MCS acompañó a la moción varios documentos, entre ellos: una deposición tomada a Robles Cruz el 3 de mayo de 2019, el Manual de Empleados de MCS, varios certificados de participación en adiestramientos de hostigamiento sexual, un documento de Compromiso de Participación en Programa de Desarrollo y cierre de programa de desarrollo y la declaración jurada del 15 de noviembre de 2018, suscrita por la empleada Karem M. Byrón Silva, en la cual relata los incidentes con Robles Cruz.

El 19 de octubre de 2019, Robles Cruz interpuso una *Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. En esta, aceptó ciertas alegaciones de MCS, más negó la imputación de hostigamiento sexual. Indicó que en los casi 17 años de trabajo nunca había recibido acciones disciplinarias. En cuanto a las imputaciones de hostigamiento de la empleada Gloria Burgos, señaló que MCS emitió una carta el 22 de enero de 2013 en la que expone que “[n]uestra investigación no sustenta ninguna de las alegaciones de la Sra. Gloria E. Burgos. Por tal razón, hemos procedido a dar por concluida dicha investigación.”² Reiteró que las alegaciones en su contra eran falsas y que las razones de su

² Apéndice, pág. 273, 329

despido basadas en alegaciones falsas constituyen un despido injustificado.³ Acompañó a su moción, varios documentos, entre ellos, un memorando de MCS sobre *Cierre de Investigación y Resultados* emitido el 13 de junio de 2014, en relación a las alegaciones de la señora Gloria Burgos contra el querellante; incluyó varias páginas de la deposición que se le tomó en este proceso, incluyó el Formato de Entrevista para Proceso Investigativo, varias cartas de reconocimiento en el empleo y la carta de ascenso al puesto de Director de Elegibilidad y Facturación Comercial, la carta del 22 de enero de 2013 de MCS y una publicación de *Whatsapp* de unas fotos que le envió Karem Byrón.

El 23 de diciembre de 2019, MCS incoó la Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria y Robles Cruz presentó su *Dúplica a Réplica a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. MCS presentó una Moción aclaratoria en torno a la dúplica que presentó Robles Cruz.

Evaluados los escritos, el 3 de marzo de 2020, el tribunal de instancia emitió una Resolución. En esta, declaró *No Ha Lugar* la sentencia sumaria por existir controversias sobre hechos esenciales materiales. En su dictamen, incluyó quince (15) hechos que a su entender no estaban en controversia y otros que sí, a saber:

HECHOS INCONTROVERTIDOS

1. El Querellante comenzó a trabajar en MCS el 6 de mayo 2002 como Representante de Servicio.
2. El 23 de marzo de 2015 el Querellante fue ascendido al puesto de Director del Departamento de Elegibilidad y Facturación Comercial, encargado de dirigir el

³ Oposición a Sentencia Sumaria, apéndice pág. 276.

Departamento de Elegibilidad Comercial y el Departamento de Facturación Comercial y del proceso de impresión de tarjetas de la compañía. En detalle, el Querellante se encargaba de los proyectos, del flujo de trabajo, de establecer las metas de los departamentos y de atender a los clientes, entre otras responsabilidades.

3. Entre sus responsabilidades como Director del Departamento de Elegibilidad y Facturación Comercial, puesto que ocupó por tres (3) años, también estaba cumplir con las políticas, procedimientos y prácticas de MCS, además de garantizar la ejecutoria adecuada de las mismas por los demás empleados bajo su supervisión.
4. Al ser contratado por MCS, el Querellante acusó recibo del Manual de Empleados. El querellante leyó y conocía el contenido del Manual de Empleados.
5. El Manual de Empleados define "hostigamiento sexual" como:
...cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, solicitudes de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:
 - Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
 - Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o relacionado al empleo que afectan a esa persona.
 - Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o de terceros o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
6. Durante sus años de empleo en MCS, el Querellante completó adiestramientos sobre hostigamiento sexual en el empleo para los años 2008, 2010, 2011, 2014, 2015, 2017 y 2018. Dichos entrenamientos son requeridos a todos los empleados. Las políticas y normas de MCS eran de conocimiento del Querellante. El querellante tiene conocimiento de las normas que prohíben el hostigamiento sexual en el empleo.

7. El querellante fue objeto de dos (2) incidentes separados donde empleadas de MCS presentaron imputaciones de hostigamiento sexual en su contra. La primera imputación fue presentada por la empleada Gloria Burgos.
8. A raíz de la imputación hecha por Burgos, MCS condujo una investigación oportuna. El Querellante fue partícipe de dicha investigación. Como resultado de la investigación llevada a cabo por MCS respecto a las alegaciones de la empleada Burgos, el Querellante fue referido a un Programa de Desarrollo para el mejoramiento de destrezas interpersonales e inteligencia emocional, el cual completó. Burgos ya no era empleada de MCS al momento de presentar querrela de hostigamiento sexual, lo cual hizo a través de una reclamación legal.
9. La segunda queja fue presentada el 1ro de noviembre de 2018 por la empleada Karem Bayrón. Bayrón contactó a su supervisor, Sr. Jan Guzmán, para comunicarle su preocupación sobre varios incidentes sobre conducta impropia de a parte Querellante.
10. El 5 de noviembre de 2018, Bayrón se reunió con la Sra. Mirza Villafañe Rivera, Directora de Relaciones con el Empleado, y la Sra. Helen Córdova De Jesús, Socio de Negocios de Recursos Humanos para presentar una queja formal contra el Querellante por conducta impropia. En dicha reunión Bayrón les indicó que el Querellante le había hecho acercamientos de índole sexual.
11. Bayrón narró varios sucesos que entendía constituían hostigamiento sexual por parte del Querellante, específicamente: que el 23 de febrero de 2018, la besó, le tocó sus partes íntimas, le sacó su pene y se lo puso en la mano para que ella lo cogiera. Añadió que, el Querellante le había hecho un acercamiento indicándole que él tenía llave de un cuarto al que no iba nadie, en el que quería que ella estuviera con él.
12. Cuatro (4) o cinco (5) años antes, Burgos había hecho exactamente la misma alegación de que el Querellante le había dicho que podían ir a un cuarto, similar, al cual él tenía acceso.
13. Luego de un compartir en Ciales, el Querellante tuvo un intercambio con Bayrón por la aplicación móvil "WhatsApp" y le hizo referencia

a si ella estaba haciendo "cerebrito" con una foto de ambos.

14. MCS condujo una investigación oportuna tras la queja de Bayrón. El Querellante también fue partícipe de dicha investigación.
15. Luego de suspender al Querellante para realizar la referida investigación, Héctor Ríos y Myrsa Villafañe se reunieron con el Querellante y le notificaron de su despido el 16 de noviembre de 2018.

HECHOS SOBRE LOS CUALES HAY CONTROVERSIA

Existe controversia sobre la verdadera razón del despido, específicamente, si el despido del Querellante fue uno injustificado o si es cierta la alegación hecha por el Querellado en cuanto a que el Despido justificado, ya que el Querellante incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

Luego de analizar el expediente el foro primario resolvió que existe la necesidad de que se diriman cuestiones de credibilidad en un juicio, por lo que no procede dictar sentencia sumaria. Concluyó que en este pleito existe una controversia real sobre un hecho esencial y material en cuanto a la razón del despido.

Consecuentemente, el foro primario, ordenó la continuación de los procedimientos y señaló juicio en su fondo para el 13 de agosto de 2020.

En desacuerdo con la determinación del tribunal de instancia, el 15 de julio de 2020, MCS presentó el recurso que atendemos. Alegó que incidió el TPI:

AL NO DESESTIMAR SUMARIAMENTE, CONFORME A LAS DETERMINACIONES FÁCTICAS EMITIDAS. ÚNICAMENTE RESTA UNA CONTROVERSIA DE DERECHO.

El 31 de agosto de 2020, Robles Cruz presentó su alegato. Con el beneficio de ambas comparencias, adjudicamos el recurso.

II.**A.**

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). La característica distintiva de este recurso se asienta en la discreción encomendada al tribunal revisor para autorizar su expedición y adjudicar sus méritos. IG Builders et al. v. BBVAPR, *supra*.

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 52.1, nos faculta a revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, cuando se recurre de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo.

Con el fin de que podamos ejercer de una manera sabia y prudente nuestra facultad discrecional de entender o no en los méritos de los asuntos que son planteados mediante el recurso *Certiorari*, nuestros oficios se encuentran enmarcados en el Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPR Ap. XXII-B que en su Regla 40 señala los criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de un auto de *Certiorari*. La referida regla dispone lo siguiente:

- 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.

En nuestro ordenamiento jurídico impera la norma de que un tribunal apelativo sólo intervendrá con las determinaciones interlocutorias discrecionales procesales del tribunal sentenciador cuando este último haya incurrido en arbitrariedad o en un craso abuso de discreción. García v. Asociación, 165 DPR 311 (2005); Meléndez Vega v. Caribbean Intl. News, 151 DPR 649, 664 (2000); Lluch v. España Service Sta., 117 DPR 729 (1986); Valencia Ex Parte, 116 DPR 909 (1986). El adecuado ejercicio de la discreción está "inexorable e indefectiblemente atado al concepto de la razonabilidad". García v. Asociación, *supra*.

B.

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica para aquellos litigios de naturaleza civil en los que no existe una controversia genuina en torno a los hechos materiales que componen la causa de acción que se contempla. Roldán Flores v. M. Cuebas, Inc., 199 DPR 664 (2018); Rodríguez Méndez v. Laser Eye, 195 DPR 769, 785 (2016). La Regla 36.1 de Procedimiento Civil, establece que "una parte que solicite un remedio podrá, presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes,

para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada.” 32 LPRa Ap. V, R. 36.1. Un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, 193 DPR 100 (2015); Ramos Pérez v. Univisión, 178 DPR 200, 213 (2010).

Por otro lado, la parte que se opone tiene que contestar de forma específica y detallada para colocar al juzgador en posición de concluir que persisten dudas acerca de los hechos esenciales de la causa de acción. Regla 36.3 de Procedimiento Civil; Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, 197 DPR 656, 663 (2017); Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, págs. 213, 215. Sin embargo, la omisión en presentar evidencia que rebata aquella presentada por el promovente, no necesariamente implica que procede dictar sentencia sumaria de forma automática. Mun. de Añasco v. ASES et al., 188 DPR 307, 327 (2013); Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli, 182 DPR 541, 556 (2011); González Aristud v. Hosp. Pavía, 168 DPR 127, 138 (2006). En tal caso, la sentencia sumaria procederá, si el tribunal queda claramente convencido de que tiene ante sí, de forma no controvertida, todos los hechos materiales pertinentes y de que, por lo tanto, una vista en los méritos resulta innecesaria. Mun. de Añasco v. ASES et al., *supra*; Cordova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli, *supra*, pág. 555. De ser así, el Tribunal únicamente dictará Sentencia Sumaria a favor de una parte si el derecho aplicable así lo justifica. Oriental Bank v. Perapi et al., 192 DPR 7, 25 (2014); Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRa Ap. V, R. 36.3.

En cuanto a ciertos casos de naturaleza laboral, como por ejemplo, de discrimen por razón de edad u hostigamiento sexual, el Tribunal Supremo ha expresado que, lo más recomendable, es denegar la solicitud de sentencia sumaria y celebrar la vista en los méritos. Véase, Piñero González v. A.A.A., 146 DPR 890, 905 (1998); Soto v. Hotel Caribe Hilton, 137 DPR 294, 312 (1994); Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc., 126 DPR 117 (1990).

Asimismo, un tribunal, en el sano ejercicio de su discreción, debe abstenerse de resolver mediante el mecanismo de sentencia sumaria controversias en las que subyacen elementos subjetivos de intención, propósitos mentales o negligencia, y cuando el factor credibilidad sea esencial y esté en disputa. Rivera Rodríguez v. Rivera Reyes, 168 DPR 193, 211-212 (2006); Véase, además, Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, *supra*, pág. 663. El principio rector que debe guiar al juzgador en la determinación sobre si procede o no la sentencia sumaria es el sabio discernimiento, ya que mal utilizada, puede prestarse para privar a un litigante de su "día en corte", principio fundamental del debido proceso de ley. Mun. de Añasco v. ASES et al., *supra*, págs. 327-328.

C.

La Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, conocida como Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.* (Ley Núm. 2-1961), "provee un mecanismo sumario para la tramitación y adjudicación de pleitos laborales". Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio, 196 DPR 439, 446 (2016). La naturaleza de este tipo de reclamación exige celeridad en su tramitación, pues de esta forma se adelanta la política pública de proteger al obrero y desalentar el despido

injustificado. Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio, *supra*; Izagas Santos v. Family Drug Center, 182 DPR 463, 480 (2011). Con ese propósito, se alteraron ciertos términos y condiciones provistas en nuestro ordenamiento procesal, las cuales rigen de ordinario la litigación civil. León Torres v. Rivera Lebrón, 204 DPR 20 (2020). En función del interés protegido por esta legislación social, consistentemente se ha destacado la importancia de asegurar que los trámites judiciales encaminados bajo el palio de la Ley Núm. 2, no pierdan su esencia expedita. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*; Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc., 200 DPR 254 (2018). Es por eso que, al examinar, vía *certiorari*, resoluciones interlocutorias emitidas en pleitos incoados de acuerdo con el procedimiento sumario dispuesto en la Ley Núm. 2, *supra*, el Tribunal Supremo ha concluido que la revisión de resoluciones interlocutorias es contraria al carácter sumario del procedimiento laboral. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723, 733 (2016); citando a Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc., 147 DPR 483, 496 (1999).

Se exceptúa de esta norma, aquellas resoluciones dictadas por un tribunal sin jurisdicción, aquellos casos extremos en los cuales los fines de la justicia así lo requieran o cuando hacerlo dispondría del caso en forma definitiva. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723, 733 (2016); Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc., *supra*, pág. 498.

D.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de indemnización por despido sin justa causa, 29 LPRa sec. 185a *et seq.* (Ley Núm. 80), tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e

imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente. SLG Torres-Matundan v. Centro Patología, 193 DPR 920, 929 (2015); Romero v. Cabrera Roig, 191 DPR 643, 649-650 (2014).

La propia ley enumera y define las circunstancias que se podrían considerar como justa causa para el despido, con el propósito de determinar cuándo el patrono puede despedir a un empleado sin tener que pagar la mesada. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 378 (2001). Una vez se presenta una acción para alegar un despido sin justa causa se activa una presunción de que el despido fue injustificado y recae sobre el patrono la obligación de rebatirla. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 429 (2013). Para ello tiene que probar, mediante preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximentes de responsabilidad según consignados en el Artículo 2 de la Ley 80, *supra*; Artículo 8(a) de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRC sec. 185k(a); SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, *supra*; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush. Co., 180 DPR 894, (2011); Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*; Belk v. Martínez, 146 DPR 215 (1998).

E.

Mediante la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, 29 LPRC sec. 155 et seq., (Ley Núm. 17) el legislador prohibió el hostigamiento sexual en el empleo, impuso responsabilidades y fijó las penas correspondientes por incumplimiento. Rosa Maisonet v. ASEM, 192 DPR 368, 373 (2015). Entre sus estatutos, la Ley Núm. 17 dispone que, para determinar si una conducta constituye hostigamiento sexual, en cualquiera de sus modalidades, será necesario considerar la totalidad de las

circunstancias y los hechos particulares de cada caso. 29 LPRÁ sec. 155c; *Íd.* Para ello, la Ley Núm. 17, *supra*, provee unas guías mínimas y le confiere discreción a cada patrono para adoptar aquellas normas que entienda convenientes para cumplir con el deber afirmativo que le impone la ley. También le exige al patrono tomar una "acción inmediata y apropiada para corregir la situación". Rosa Maisonet v. ASEM, *supra*, pág. 383; 29 LPRÁ sec. 155e. La Ley Núm. 17 no le exige a un patrono probar un caso prima facie de hostigamiento sexual a su empleado para poder despedirlo, como sanción, por incumplir con las normas de hostigamiento sexual de su empresa. Rosa Maisonet v. ASEM, *supra*, pág. 383. Lo que exige la ley a todo patrono, es el deber de realizar actos afirmativos para desalentar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y promover activamente una política de prevención. *Íd.* Ello, siempre y cuando las normas y las sanciones correspondientes contenidas en dichos Reglamentos sean razonables. *Íd.*

Tomando como norte la antes mencionada normativa, disponemos.

III.

El peticionario MCS alega que, conforme los hechos adjudicados por el TPI, el despido del recurrido procedía conforme a derecho.

Robles Cruz, por su parte, expresa que el foro primario no quedó convencido de tener todos los hechos esenciales que justificara dictar sentencia sumaria, por existir cuestiones de credibilidad por dirimir. Señala que, esta determinación se ajusta a la norma jurídica aplicable y es correcta en derecho. Veamos.

En la Resolución que revisamos, el foro primario plasmó quince (15) determinaciones de hechos que estaban incontrovertidos. A su vez, determinó que existía controversia sobre "la verdadera razón del despido, específicamente, si el despido del Querellante fue uno injustificado o si es cierta la alegación hecha por el Querellado en cuanto a que el Despido justificado, ya que el Querellante incurrió en conducta constitutiva de hostigamiento sexual". Además, el foro de instancia entendió que existía la necesidad de que se diriman cuestiones de credibilidad en un juicio.

Notamos que el TPI recopiló, en las determinaciones de hechos números 10, 11 y 13, las alegaciones que realizó la empleada Bayrón sobre lo que entendía constituía hostigamiento sexual contra su persona. Sin embargo, no hay una determinación en cuanto a la razón del despido y si este fue justificado. Para dilucidar esta controversia, el TPI ordenó la celebración de un juicio en su fondo.

Esta determinación es afín a los postulados de la mencionada Ley Núm. 80, que promulga que, una vez ocurre un despido, le corresponde al patrono demostrar que este fue justificado. Este hecho esencial está en controversia. No existe en los autos, prueba documental que clarifique ese hecho esencial.

Como indicamos, la sentencia sumaria es un remedio discrecional que el tribunal puede conceder únicamente cuando no tiene dudas sobre los hechos esenciales. Si existe duda sobre los hechos, esta debe dirimirse en una vista en su fondo, tal como el TPI lo decretó. Asimismo, la determinación del foro primario es cónsona a la línea jurisprudencial que promulga que, en ciertos casos de naturaleza laboral, como el que atendemos sobre

hostigamiento sexual, lo más conveniente, es denegar la solicitud de sentencia sumaria y celebrar la vista en los méritos. Véase, Piñero González v. A.A.A., *supra*. Tampoco podemos eludir que el ordenamiento jurídico limita nuestra discreción para atender resoluciones interlocutorias emitidas al amparo de un procedimiento de naturaleza expedita, como lo es la Ley Núm. 2. Díaz Santiago v. PUCPR, 2021 TSPR 79, 207 DPR__(2021).

Por todo lo cual, tras evaluar las mociones de las partes, los documentos complementarios a estas y demás documentos que conforman el legajo apelativo, junto al marco jurídico que rige la causa, declinamos intervenir con el dictamen interlocutorio recurrido. En ausencia de una demostración clara de que el tribunal actuara de forma arbitraria, caprichosa o abusara de su discreción, nos abstenemos de intervenir con el dictamen impugnado en esta etapa del proceso. Tampoco, detectamos que esté presente alguna de las circunstancias que contempla la Regla 40 de nuestro Reglamento, que justifique intervenir con la discreción judicial que ampara al tribunal primario.

IV.

En virtud de lo aquí expresado, denegamos la expedición del auto de *Certiorari*.

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

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