

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

MELIZZA REYES VÉLEZ

Recurrida

Vs.

BOYS & GIRLS CLUBS
OF PUERTO RICO, INC.;
ET ALS

Peticionario

KLCE202100105

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Civil Núm.
SJ2020CV03580
(801)

Sobre: Represalia

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Juez Brignoni Mártir y la Juez Grana Martínez.

Hernández Sánchez, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de marzo de 2021.

Comparece Boys & Girls Club of Puerto Rico, Inc. (BGCPR o peticionario) mediante recurso de *certiorari*. Nos solicita la revocación de la *Sentencia sumaria parcial* emitida y notificada el 21 de enero de 2021.¹ Mediante esta, el Tribunal de Primera Instancia (TPI) acogió su moción de desestimación como una solicitud de sentencia sumaria, dictó sentencia sumaria parcial desestimando la causa de acción al amparo de la Ley Núm. 80 de mayo de 1976 y – en cuanto a la reclamación al amparo de la Ley Núm. 115-1991– resolvió que, según la Ley Núm. 115-1991, un patrono estaba impedido de despedir a un empleado por represalias, aun cuando este último estuviera en periodo probatorio, por ende, procedía continuar con los procedimientos y resolver la controversia sobre los motivos del despido.

Por los fundamentos que exponemos y discutimos a continuación, *denegamos* el auto de *certiorari* solicitado.

¹ A pesar de que el foro primario emitió una Sentencia sumaria parcial, esta no cumplió con la Regla 42.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. Por lo tanto, como bien hizo el peticionario, procedía acudir ante este foro mediante recurso de *certiorari*.

I.

El 10 de julio de 2020, la señora Melizza Reyes Vélez (señora Reyes o recurrida) presentó *Querrela* –al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961 (Ley Núm. 2), de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley Núm. 80) y de la Ley Núm. 115-1991 (Ley Núm. 115)– en contra del peticionario.² En esencia, alegó que trabajaba como enfermera de la escuela que administraba BGCPR y que, por estar inconforme con los términos y condiciones de trabajo, se quejó ante el Colegio de Enfermería.³ Indicó que debido a la presentación de dichas quejas el peticionario tomó represalias en su contra y la despidió.⁴ Como parte de los remedios, solicitó una indemnización de \$100,000.00 en concepto de daños económicos, \$150,000.00 en concepto de daños y angustias mentales y el pago de una mesada, según las disposiciones de la Ley Núm. 80.⁵

En respuesta, el 10 de agosto de 2020, BGCPR presentó *Contestación a la querrela*.⁶ Sostuvo que la recurrida tuvo un desempeño deficiente, razón por la cual fue despedida.⁷ Además, indicó que esta no tenía derecho al pago de la mesada, debido a que fue despedida durante su periodo probatorio.⁸ En cuanto a las alegaciones sobre represalias, indicó que la señora Reyes no había presentado quejas en su contra ante el Colegio de Enfermería.⁹ Además, reiteró que esta fue despedida por su desempeño deficiente y no por represalias.¹⁰

Continuados los procedimientos, el 11 de diciembre de 2020, las partes presentaron *Informe de conferencia con antelación a*

² *Querrela*, págs. 111-114 del apéndice del recurso.

³ *Íd.*, pág. 112.

⁴ *Íd.*, pág. 113.

⁵ *Íd.*, págs. 113-114.

⁶ *Contestación a la querrela*, págs. 102-110 del apéndice del recurso.

⁷ *Íd.*, pág. 103.

⁸ *Íd.*, pág. 105.

⁹ *Íd.*, pág. 104.

¹⁰ *Íd.*, pág. 105.

juicio.¹¹ Mediante esta, entre otras cosas, las partes consignaron, por separado, las relaciones de hechos pertinentes a las reclamaciones y, además, presentaron sus propuestas de estipulaciones de hechos.¹² Así, consta en el escrito presentado por las partes que el peticionario propuso las siguientes estipulaciones:¹³

1. La querellante comenzó a trabajar para BGCPR el 10 de junio de 2019, como enfermera escolar.
2. La querellante se encontraba dentro del período de probatoria al momento de ser despedida.
3. La posición de Enfermera Escolar es un puesto exento.
4. El periodo probatorio de la querellante era de 12 meses.
5. El contrato de empleo de la querellante tenía una fecha de terminación, el 7 de junio de 2020.
6. El 10 de junio de 2019, la querellante recibió oportunamente Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos de BGCPR.
7. El Manual de Empleados establece algunas de las normas, políticas y procedimientos sobre la presentación de quejas o querellas.
8. El Manual de Empleados dispone una prohibición sobre la toma represalias en contra de los empleados por presentar quejas o querellas, entre otros asuntos.
9. El 10 de junio de 2019, la querellante recibió oportunamente y conocía las descripciones de las funciones y deberes de su puesto.
10. Entre las funciones y los deberes de la querellante, se encontraba, pero no se limitaba a, proveer servicios de salud a estudiantes, familiares y staff; coordinar referidos a los proveedores de salud; proveer educación en salud, entre otros.
11. Por motivo del COVID-19, la querellante continuó ejerciendo algunas de sus funciones de forma remota.
12. BGCPR le proveyó los recursos necesarios a la querellante para poder cumplir con sus funciones a lo largo de su empleo con BGCPR.
13. La naturaleza de las funciones de la querellante nunca cambió a lo largo de su empleo con BGCPR.
14. Entre los proyectos que BGCPR estaba implementando para brindarle servicios a la comunidad, se encontraba una línea telefónica, Tu Bienestar Vimenti, mediante la cual se

¹¹ *Informe de conferencia con antelación a juicio*, págs. 77-101 del apéndice del recurso.

¹² *Íd.*, págs. 78-86.

¹³ *Íd.*, págs. 84-86.

ofrecería educación de salud preventiva y orientación sobre servicios de salud a los estudiantes y padres de Vimenti.

15. En ningún momento BGCPR le solicitó a la querellante que ofreciera servicios psicológicos, psiquiátricos o médicos durante su empleo con BGCPR, incluyendo durante la operación de la línea Tu Bienestar Vimenti.

16. En ningún momento BGCPR le solicitó a la querellante que llevara a cabo diagnósticos médicos de los participantes de la línea Tu Bienestar Vimenti.

17. En ningún momento BGCPR le solicitó a la querellante que operara la línea telefónica de Tu Bienestar Vivendi de forma exclusiva, sin asistencia, guías, procedimientos y entrenamientos.

18. BGCPR solicitó a la querellante que contestara las llamadas de los participantes de Tu Bienestar Vimenti con el fin de que hiciera un cernimiento (“screening”) inicial de los servicios que necesitaba el participante, para luego orientarlo y proveerle información sobre dónde podría obtener los servicios que necesitaba o referirlos al profesional de salud correspondiente.

19. La querellante formó parte activa en los procesos de planificación, desarrollo e implementación de la línea Tu Bienestar Vivendi.

20. Las recomendaciones y señalamientos que hizo la querellante con respecto a la planificación e implementación del proyecto siempre fueron bien recibidas por parte de su supervisora y BGCPR.

21. BGCPR le solicitaba a la querellante que obtuviese las recomendaciones del Colegio de Enfermeros y Enfermeras con respecto a la operación de Tu Bienestar Vimenti.

22. BGCPR le solicitó a la querellante que compartiese toda información y asesoría legal con respecto a la operación de la línea Tu Bienestar Vimenti.

23. BGCPR consultó y solicitó asesoría sobre la operación de la línea Tu Bienestar Vimenti con abogados expertos en temas de Tele-Salud y Telemedicina, para asegurarse que estuviesen en cumplimiento con las leyes y reglamentos pertinentes.

24. El desempeño de la querellante a lo largo de su empleo con BGCPR fue deficiente, por lo que no alcanzó las expectativas de BGCPR.

25. El 7 de febrero de 2020, la querellante recibió una evaluación de medio término sobre su desempeño.

26. De la hoja de evaluación de desempeño se desprende que la querellante no había cumplido con las expectativas de BGCPR a lo largo de su empleo con BGCPR.

27. El 7 de febrero de 2020, la querellante se reunió con su supervisora para discutir los resultados de la evaluación de medio término que se le había realizado. Durante dicha reunión, se discutieron las áreas en las que la querellante no había cumplido con las expectativas de BGCPR y las medidas de acción que debía tomar la querellante para cumplir con ellas antes del final del año.

28. BGCPR nunca tuvo conocimiento de queja o querrela alguna presentada por la querellante ante el Colegio de Enfermería en contra de BGCPR.

29. La querellante nunca notificó o informó a BGCPR sobre queja o querrela alguna presentada por su parte en contra de BGCPR ante el Colegio de Enfermería.

30. El Colegio de Enfermería nunca notificó o informó queja o querrela alguna a BGCPR.

31. La querellante nunca presentó una queja o querrela al Departamento de Recursos Humanos o la gerencia de BGCPR.

32. La querellante no conoce ninguna otra razón para su despido, aparte de las ofrecidas por BGCPR. Las razones ofrecidas por BGCPR fueron, entre otras cosas, su desempeño inadecuado y el haber incurrido en faltas relacionadas con la ejecución de sus responsabilidades como enfermera.

Por su parte, el 14 de diciembre de 2020, la recurrida presentó *Moción informativa sobre informe de conferencia con antelación al juicio*.¹⁴ Mediante esta, informó que no tenía objeción en estipular los hechos uno (1) al cuatro (4) y seis (6) al once (11) propuestos por el peticionario.¹⁵ Así las cosas, el 18 de diciembre de 2020, se celebró una vista mediante videoconferencia, en donde, entre otras cosas, la recurrida reiteró que no tenía objeción en estipular los hechos (1) al cuatro (4) y seis (6) al once (11) propuestos por el peticionario.¹⁶

Posteriormente, el 31 de diciembre de 2020, BGCPR presentó *Solicitud de desestimación* al amparo de la Regla 10.2(5) de Procedimiento Civil, 32 LPRC Ap. V.¹⁷ Sostuvo que procedía la desestimación de la causa de acción presentada por la recurrida, debido a que la *Querrela* dejó de exponer una reclamación que justificara la concesión de un remedio.¹⁸ En cuanto a la reclamación al amparo de la Ley Núm. 80, señaló que la señora Reyes había estipulado que fue despedida durante su periodo probatorio.¹⁹ En ese sentido, argumentó que la recurrida no era acreedora de algún

¹⁴ *Moción informativa sobre informe de conferencia con antelación al juicio*, págs. 74-76 del apéndice del recurso.

¹⁵ *Íd.*, pág. 74.

¹⁶ *Minuta*, págs. 70-72.

¹⁷ *Solicitud de desestimación*, págs. 44-69 del apéndice del recurso.

¹⁸ *Íd.*, pág. 46.

¹⁹ *Íd.*, pág. 45.

remedio al amparo de la referida Ley, ya que para que aplicaran sus disposiciones el empleado debía ser despedido sin justa causa después de que culminara su periodo probatorio.²⁰ Por otro lado, indicó que la señora Reyes estipuló que su despido se debió a que esta no cumplió con las expectativas de su puesto.²¹ Conforme a lo anterior, razonó que la reclamación en virtud de la Ley Núm. 115 no procedía, debido a que el despido fue por causa justificada y no represiva.²² Por las razones que anteceden, solicitó la desestimación de la *Querrela*.²³

Por su parte, el 14 de enero de 2021, la recurrida presentó *Oposición a solicitud de desestimación*.²⁴ **Sostuvo que, contrario a lo alegado por el peticionario, los hechos que esta estipuló fueron los consignados en el inciso (D) del Informe de conferencia con antelación a juicio titulado *Propuestas de estipulaciones de hechos, y no los del inciso (B) titulado Breve relación de hechos pertinentes a reclamaciones o defensas de las partes*.²⁵ Sobre el particular, indicó que los hechos que estipuló fueron los siguientes²⁶:**

- 1. La querellante comenzó a trabajar para BGCPR el 10 de junio de 2019, como enfermera escolar.**
- 2. La querellante se encontraba dentro del período de probatoria al momento de ser despedida.**
- 3. La posición de enfermera escolar es un puesto exento.**
- 4. El periodo probatorio de la querellante era de 12 meses.**
- 6. El 10 de junio de 2019, la querellante recibió oportunamente Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos de BGCPR.**
- 7. El Manual de Empleados establece algunas de las normas, políticas y procedimientos sobre la presentación de quejas o querellas.**

²⁰ Íd.

²¹ Íd.

²² Íd.

²³ Íd., pág. 68.

²⁴ *Oposición a solicitud de desestimación*, págs. 31-36 del apéndice del recurso.

²⁵ Íd., págs. 0031-0032.

²⁶ Íd.

8. El Manual de Empleados dispone una prohibición sobre la toma represalias en contra de los empleados por presentar quejas o querellas, entre otros asuntos.

9. El 10 de junio de 2019, la querellante recibió oportunamente y conocía las descripciones de las funciones y deberes de su puesto.

10. Entre las funciones y los deberes de la querellante, se encontraba, pero no se limitaba a, proveer servicios de salud a estudiantes, familiares y staff; coordinar referidos a los proveedores de salud; proveer educación en salud, entre otros.

11. Por motivo del COVID-19, la querellante continuó ejerciendo algunas de sus funciones de forma remota.

(Énfasis nuestro).

Así, aclaró que esta no estipuló que mientras estaba en su periodo probatorio fue despedida por no cumplir con las expectativas de BGCPR.²⁷ Por el contrario, afirmó que, en su *Querrela*, esta alegó que su desempeño como enfermera escolar fue de excelencia –lo cual tenía que tomarse como cierto– y que fue despedida debido a sus quejas acerca de los términos y condiciones de trabajo.²⁸ En virtud de lo anterior, razonó que la moción de desestimación debía declararse no ha lugar, pues existía controversia sobre las razones de su despido.²⁹ En cuanto a sus alegaciones sobre el despido por represalias, esta reiteró que se quejó con los oficiales del peticionario acerca de sus condiciones de trabajo y que, aproximadamente dos meses después fue despedida.³⁰

Atendida la solicitud de desestimación presentada por el peticionario, el 21 de enero de 2021, el TPI emitió y notificó *Sentencia sumaria parcial*.³¹ Mediante esta, en primer lugar, resolvió la moción de desestimación bajo la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y determinó que de los documentos que obraban en el expediente surgía que los siguientes hechos no estaban en controversia:

²⁷ Íd., pág. 32.

²⁸ Íd.

²⁹ Íd., pág. 33.

³⁰ Íd., pág. 34.

³¹ *Sentencia sumaria parcial*, págs. 1-9 del apéndice del recurso.

1. La querellante Melizza Reyes Vélez es mayor de edad y trabajó con el querellado como enfermera escolar desde el 10 de junio de 2019, hasta el 1 de junio de 2020, cuando fue despedida.
2. La posición de Enfermera Escolar es un puesto exento.
3. Entre las funciones y los deberes de la querellante se encontraba, pero no se limitaba a, proveer servicios de salud a estudiantes de la Escuela Vimenti Ramos Antonini, a familiares y a su staff; coordinar referidos a los proveedores de salud; y, proveer educación en salud, entre otros.
4. Por motivo del COVID19, la querellante continuó ejerciendo algunas de sus funciones de forma remota, limitándose a llamar a los participantes de Vimenti School y After School, familias de Vimenti y residentes del Res. Ernesto Ramos Antonini, para verificar que estuviesen bien de salud.
5. La querellante se encontraba en período probatorio al momento de ser despedida. El período probatorio de la querellante era de 12 meses.
6. El 10 de junio de 2019, la querellante recibió oportunamente el Manual de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos de BGCPR.
7. El Manual de Empleados establece algunas normas, políticas y procedimientos sobre la presentación de quejas o querellas.
8. El Manual de Empleado dispone una prohibición sobre la toma represalia en contra de los empleados por presentar quejas o querellas, entre otros asuntos.

A base de las referidas determinaciones de hechos, el foro primario resolvió que la recurrida fue despedida de su empleo mientras se encontraba en periodo probatorio, por lo que las disposiciones de la Ley Núm. 80 no le aplicaban.³² En consecuencia, desestimó la reclamación al amparo de dicho estatuto.³³ Sin embargo, resolvió que –según la Ley Núm. 115– un despido por represalias es un despido ilegal, y que no surgía de la Ley que sus disposiciones no aplicaran a empleados que se encontraran en periodo probatorio.³⁴ Por ello, razonó que estaba en controversia si la recurrida fue despedida por represalia, por lo que era necesario continuar con los procedimientos y recibir prueba testifical al

³² Íd., pág. 9.

³³ Íd.

³⁴ Íd.

respecto.³⁵ Consonó con lo anterior, resolvió que si el tribunal concluía que, en efecto, el despido fue por represalias, procedía declarar con lugar la reclamación de la señora Reyes, ya que BGCPR estaba impedido de despedirla aunque la recurrida estuviera en periodo probatorio.³⁶

Inconforme con la determinación del foro primario, el 26 de enero de 2021, BGCPR presentó *Solicitud de relevo de sentencia parcial*.³⁷ En específico, el peticionario alegó que el TPI no debió resolver la solicitud de desestimación al amparo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.³⁸ Posteriormente –estando ante la consideración del TPI la solicitud de relevo de sentencia– el 1 de febrero de 2021, el peticionario compareció ante nosotros mediante recurso de *certiorari* y le imputó al foro primario la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TPI Y ABUSÓ DE SU DISCRECIÓN AL UTILIZAR EL MECANISMO PROCESAL INCORRECTO AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA PARCIAL BAJO LA REGLA 36 EN ATENCIÓN A UNA SOLICITUD DE DESESTIMACIÓN PRESENTADA BAJO LA REGLA 10.2, CUANDO LA PETICIONARIA NO INCLUYÓ MATERIA O EVIDENCIA AJENA, NUEVA O EXTRAÑA QUE JUSTIFICARA QUE LA SOLICITUD DE DESESTIMACIÓN SE ACOGIERA COMO UNA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA.

ERRÓ EL TPI E INCURRIÓ EN CLARO ERROR MANIFIESTO, PREJUICIO Y PARCIALIDAD AL DESCARTAR EN LA SENTENCIA SUMARIA PARCIAL HECHOS MATERIALES QUE FUERON LIBRE Y VOLUNTARIAMENTE ESTIPULADOS POR LAS PARTES. A SU VEZ, INCIDIÓ EL TPI AL RECOGER COMO HECHOS NO CONTROVERTIDOS LOS HECHOS PROPUESTOS POR LA QUERELLANTE Y QUE NO SE AJUSTAN ÍNTEGRAMENTE A LOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES. EL REFERIDO ERROR ES DE TAL NATURALEZA QUE, DE NO HABERSE COMETIDO, SE HUBIESE DECRETADO LA DESESTIMACIÓN TOTAL DEL CASO.

ERRÓ EL TPI AL DENEGAR LA DESESTIMACIÓN DE LA CAUSA DE ACCIÓN POR REPRESALIAS BAJO LA LEY NÚM. 115 Y CONCLUIR QUE EXISTÍA CONTROVERSIA DE HECHOS RESPECTO A LA MISMA, CUANDO LA QUERELLANTE, MEDIANTE ESTIPULACIÓN, ADMITIÓ HABER SIDO DESPEDIDA EL 1 DE JUNIO DE 2020, DURANTE SU PERIODO PROBATORIO, POR NO CUMPLIR LAS EXPECTATIVAS DE SU PUESTO.

³⁵ Íd.

³⁶ Íd.

³⁷ *Solicitud de relevo de sentencia parcial*, págs. 10-27 del apéndice del recurso.

³⁸ Íd.

Luego de concederle término para ello, el 8 de febrero de 2021, la señora Reyes presentó su oposición al recurso. En primer lugar, sostuvo que no debíamos expedir el recurso de *certiorari*, ya que el presente caso se estaba tramitando bajo el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2. Sobre el particular, alegó que la petición de revisar un asunto interlocutorio en un caso presentado al amparo de la Ley Núm. 2 era contrario al procedimiento sumario que establece dicho estatuto. En la alternativa, señaló que el TPI actuó correctamente al acoger la moción de desestimación como una solicitud de sentencia sumaria, ya que el peticionario incluyó materia nueva a las alegaciones de la querella.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, a la luz del derecho aplicable, resolvemos.

II.

-A-

El *certiorari* es el vehículo procesal extraordinario utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error de derecho cometido por un tribunal inferior. *800 Ponce de León Corp. v. American International Insurance Company of Puerto Rico*, 2020 TSPR 104, 205 DPR ___ (2020), Op. de 15 de septiembre de 2020; *IG Builders et. al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307, 337-338 (2012). Los tribunales apelativos tenemos la facultad para expedir un *certiorari* de manera discrecional, por tratarse de ordinario de asuntos interlocutorios. *Negrón v. Secretario de Justicia*, 154 DPR 79, 91 (2001). Esta discreción se define como “el poder para decidir en una u otra forma, esto es, para escoger entre uno o varios cursos de acción”. *García v. Padró*, 165 DPR 324, 334 (2005). Asimismo, discreción es una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justa. *Íd.*, pág. 335. Ahora bien, la aludida discreción que tiene este foro apelativo para atender un

certiorari no es absoluta. Íd. Esto ya que no tenemos autoridad para actuar de una forma u otra, con abstracción total al resto del derecho, pues ello constituiría abuso de discreción. Íd. Así, “el adecuado ejercicio de la discreción judicial esta inexorable e indefectiblemente atado al concepto de la razonabilidad”. Íd.

La Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, fija los asuntos aptos para que revisemos resoluciones interlocutorias. La referida regla dispone que:

[e]l 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, 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. Íd.

Por otro lado, la Regla 40 del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B enmarca los criterios que debe evaluar este Tribunal al expedir un auto de *certiorari*. La aludida Regla establece lo siguiente:

[e]l 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. 4 LPR Ap. XXII-B, R. 40.

Ninguno de estos criterios es determinante por sí solo para el ejercicio de jurisdicción, y tampoco constituyen una lista exhaustiva. *García v. Padró, supra*, pág. 335 citando a H. Sánchez Martínez, *Derecho Procesal Apelativo*, Hato Rey, Lexis-Nexis de Puerto Rico, 2001, pág. 560. La norma vigente es que un tribunal apelativo solo intervendrá con las determinaciones discrecionales del Tribunal de Primera Instancia cuando este haya incurrido en arbitrariedad, craso abuso de discreción o en un error en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo. *Pueblo v. Rivera Santiago*, 176 DPR 559, 581 (2009); *Rivera y otros v. Banco Popular*, 152 DPR 140, 155 (2000).

III.

En este caso, el peticionario nos solicita la revocación de la determinación emitida y notificada el 21 de enero de 2021. Sostiene que el TPI se equivocó al acoger su moción de desestimación al amparo de la Regla 10.2(5) de Procedimiento Civil, *supra*, como una moción de sentencia sumaria. Además, argumenta que el foro primario erró al realizar las determinaciones de hechos, ya que estas no se ajustan a los hechos estipulados por las partes. Finalmente, arguye que el TPI erró al no desestimar la causa de acción al amparo de la Ley Núm. 115, debido a que la recurrida estipuló que fue despedida por no cumplir con las expectativas de su puesto.

En primer lugar, como mencionamos, cuando se recurre de una determinación interlocutoria emitida por el foro primario, este Tribunal tiene discreción para expedir el recurso presentado ante nuestra consideración. Conforme a lo anterior, nos corresponde evaluar si la controversia que nos ocupa se encuentra entre las

establecidas en la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra* o sus excepciones. Además, debemos justipreciar si nos concierne ejercer nuestra facultad discrecional al amparo de los criterios enmarcados en la Regla 40 del Tribunal de Apelaciones, *supra*.

Luego de examinar el expediente y los argumentos esgrimidos por el peticionario, a la luz de los criterios de la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra* y de la Regla 40 del Tribunal de Apelaciones, *supra*, no identificamos razón por la cual este Foro deba intervenir. Recordemos que nuestro ordenamiento jurídico nos brinda la discreción de intervenir en aquellos dictámenes interlocutorios en los que el foro de primera instancia haya sido arbitrario, cometido un craso abuso de discreción, cuando de la actuación del foro surja un error en la interpretación o la aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, o cuando la determinación constituya una grave injusticia. Reiteramos que, en el recurso que aquí atendemos no se nos ha demostrado que haya alguno de estos escenarios. Por lo tanto, *denegamos* la expedición del recurso

IV.

Por los fundamentos que anteceden, *denegamos* la expedición del *certiorari*.

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

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