

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

EDDIE DOUBLIN ORTIZ
ROSARIO

Apelante

v.

EVERTEC, INC.

Apelado

KLAN202100397

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Río
Grande en
Fajardo-Superior
Limitado

Civil número:
N3CI201700366

Sobre:
Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la jueza Birriel Cardona, y el juez Bonilla Ortiz y el juez Ramos Torres¹.

Birriel Cardona, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de marzo de 2022.

Comparece el señor Eddie Doublin Ortiz Rosario (“señor Ortiz Rosario” o “apelante”) mediante recurso de *Apelación* y solicita que revisemos una *Sentencia* emitida el 4 de mayo de 2021 y notificada el 19 mayo de 2021 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Fajardo (“TPI”). En dicho dictamen, el TPI declaró Ha Lugar una *Moción de Sentencia Sumaria* y, por lo tanto, desestimó con perjuicio la *Querrela* que presentó el señor Ortiz Rosario, el 21 de julio de 2017.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se

REVOCA la *Sentencia* Apelada.

¹ Mediante Orden Administrativa OATA-2022-016 de 2 de febrero de 2022, se designó al Hon. Misael Ramos Torres para entender y votar en el caso de epígrafe, en sustitución de la Hon. Nereida Cortés González, quien se acogió a los beneficios del retiro.

I.

Surge del expediente ante nuestra consideración que los hechos e incidentes esenciales para disponer del recurso son los siguientes.

El señor Ortiz Rosario trabajó para Evertec Group, LLC ("Evertec" o "apelado") desde el 16 de noviembre de 2005, hasta el 30 de junio de 2017, cuando fue despedido. Al momento de su despido, este se desempeñaba como Gerente de ventas de cuentas. En vista de lo anterior, el 21 de julio de 2017, el apelante presentó ante el TPI una *Querella* por despido injustificado, al amparo de la Ley Núm. 80-1976, mediante el procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2-1961.

En dicha *Querella*, el señor Ortiz Rosario alegó que, el 30 de junio de 2017 fue despedido por Evertec sin justa causa. Adujo que, el apelado lo despidió por mero capricho, sin razón y de manera injustificada, sin haber pagado compensación alguna por concepto de la mesada. Por lo que, solicitó varios remedios, a saber: una cuantía equivalente a \$28,062.50 equivalente al sueldo correspondiente de tres (3) meses, una cuantía equivalente a \$56,125.00 por concepto de indemnización progresiva adicional, una cuantía equivalente a \$36,140.96 por concepto de salario acumulado y no devengado en comisiones incluyendo la doble penalidad, una cuantía equivalente a \$8,634.61 por concepto de vacaciones acumuladas y no devengadas y una cuantía equivalente a \$19,344.46 por concepto de honorarios de abogado.

Por su parte, el 26 de julio de 2017, Evertec sometió su *Contestación a la Querella*. Esencialmente, negó las alegaciones en su contra e invocó varias defensas afirmativas. En particular, adujo que, el despido fue justificado, debido a que el apelante

alteró el término de duración de un contrato suscrito entre el apelado y la compañía de las Islas Vírgenes, VI *Lottery*. Así también, porque el señor Ortiz Rosario registró el contrato alterado en el sistema SAP de Evertec. Dicho esto, expresó que no adeudaba suma de dinero alguna y que, en todo caso era el apelante quien le adeudaba la cantidad de \$1,486.06 por concepto de comisiones adelantadas no realizadas.

Así las cosas, luego de llevado a cabo el descubrimiento de prueba, el apelado radicó una *Moción de sentencia sumaria*. En esta, arguyó que no existía controversia en torno a los hechos medulares del caso y, por lo tanto, procedía la desestimación con perjuicio de la *Querella*. Según Evertec, como el despido fue justificado, solo restaba que el TPI aplicara el derecho y resolviera sumariamente la controversia. Cabe señalar que, en la referida moción, el apelado señaló que la compañía cuenta con claras políticas que prohíben que sus gerentes de venta falsifiquen, alteren o den información incorrecta con relación a las transacciones que se realizan con los clientes.

En consecuencia, el 10 de septiembre de 2018, el señor Ortiz Rosario presentó una *Oposición a moción de sentencia sumaria*. En síntesis, sostuvo que el despido fue injustificado y, por lo tanto, como existía una real y genuina controversia sobre los hechos materiales, el tribunal debía declarar No Ha Lugar la referida moción.

Posteriormente, el 11 de octubre de 2018, Evertec radicó una *Réplica a oposición a moción de sentencia sumaria*. En esta, reiteró su postura en cuanto a que el pleito se debía resolver sumariamente como consecuencia de que el despido fue justificado y no existía controversia sobre algún hecho material. Según el apelado, la reclamación del apelante no procedía en

derecho, por lo que el tribunal debía desestimar con perjuicio la *Querrela*.

Finalmente, el 4 de mayo de 2019 el TPI emitió una *Sentencia* en la cual declaró Ha Lugar la *Moción de Sentencia Sumaria* que presentó el apelado, el 18 de junio de 2018. La *Sentencia* emitida por el TPI contiene los siguientes hechos esenciales que este determina que no están en controversia y los detallamos a continuación.

1. El Sr. Ortiz Rosario comenzó a trabajar en Evertec, el 16 de noviembre de 2005.
2. Evertec es una compañía pública cuyas acciones se trafican en la bolsa de valores de los Estados Unidos.
3. Por ser una compañía pública, Evertec es auditada externamente y también cuenta con un Departamento de Auditoría Interna.
4. Evertec tiene un Departamento de Recursos Humanos encargado de administrar las normas de la compañía.
5. Carlos Ramírez ocupa la posición de Vice-Presidente Ejecutivo de Evertec.
6. Paola Pérez era la Auditora Interna de Evertec para el año 2017.
7. El Sr. Ortiz Rosario posee un bachillerato en contabilidad. También ha tomado cursos de sistemas, agencias federales y manejo de ventas.
8. El Sr. Ortiz Rosario era consciente de la importancia de las auditorías de Evertec.
9. El Sr. Ortiz Rosario trabajó en Evertec hasta, el 30 de junio de 2017.
10. Todas las posiciones ocupadas por el demandante durante la vigencia de su empleo eran relacionadas a la gestión de ventas de productos y servicios de Evertec. Su última posición en la compañía fue Gerente de Ventas de Cuentas.
11. Como Gerente de Ventas de Cuentas, el demandante era el encargado de manejar la relación con el cliente durante el proceso de negociación de un contrato.

12. El Sr. Ortiz Rosario recibió el Manual de Empleados de Evertec.
13. El Intranet de Evertec es en donde se encuentran todas las políticas y procedimientos de la compañía, las cuales están disponibles para revisión e impresión por los empleados en cualquier momento.
14. Evertec tiene un Código de Ética dentro de su manual de Empleados.
15. Por lo menos dos veces al año, Evertec le proveía al demandante orientaciones en cuanto a procedimientos internos, incluyendo temas de ética.
16. El Sr. Ortiz Rosario recibió orientaciones y exámenes para asegurar su conocimiento sobre el Código de Ética y los estándares éticos de la compañía.
17. Evertec siempre le informó al demandante que en el desempeño de sus funciones tenía que cumplir con el Manual de Empleados y con el Código de Ética.
18. El Sr. Ortiz Rosario conocía los valores de Evertec, los cuales están enumerados en el Manual de Empleados, posteados en los tabloneros de edictos localizados en los pasillos de la empresa y, además, se premian a los empleados que cumplen con los mismos en una actividad celebrada en las instalaciones de la compañía.
19. Entre los valores esenciales de Evertec, la compañía establece que un empleado no puede llevar a cabo una conducta si la misma no es legal, consistente con el Código de Ética o si tendrá un impacto desfavorable para Evertec.
20. El Sr. Ortiz Rosario conocía que, si en alguna ocasión entendía que alguna conducta que prohibía el Código de Ética era correcta, antes de ejecutarla tenía que solicitar la autorización de un ejecutivo para poder llevarla a cabo.
21. El Sr. Ortiz Rosario conocía las normas de conducta de Evertec.
22. La norma número 12(d) del Manual de Empleados establece que es una violación a las normas de Evertec que conlleva el despido inmediato "falsificar, alterar, omitir, dar información incorrecta, ya sea de forma verbal o por escrito, con relación a cualquier formulario o documento provisto por Evertec, transacciones de clientes u otra información requerida por Evertec".

23. El Sr. Ortiz Rosario era consciente de que para Evertec es bien importante que se cumpla con las normas del Manual de Empleados.
24. El Sr. Ortiz Rosario reconoció que particularmente por la cantidad numerosa de empleados que tiene Evertec, es razonable tener estas normas, ya que establecen un orden a seguir en el día a día de sus operaciones.
25. Estos controles de Evertec son implementados para cumplir con las disposiciones de controles financieros y contables requeridos por SOX para toda corporación pública, debido a que el proceso de contratación es el punto de comienzo en el reconocimiento de ingresos de la compañía.
26. Por lo menos dos veces al año, Evertec le proveyó al demandante orientaciones en cuanto al procedimiento de contratación con los clientes.
27. Las personas autorizadas para firmar contratos a nombre de Evertec son los ejecutivos de la compañía.
28. El Sr. Ortiz Rosario era el encargado de negociar con el cliente el producto a venderse, el precio y el término del contrato.
29. Una vez se llegaba a un acuerdo de los términos de la venta, la División Legal redactaba el contrato.
30. Luego de que el cliente y el ejecutivo firmaran el contrato, el Sr. Ortiz Rosario subía una copia en PDF al sistema de SAP de Evertec.
31. SAP es el sistema de contabilidad de Evertec en donde se registran los clientes de compañía, el producto vendido, el precio del producto, el término del contrato y el cálculo de las comisiones por venta.
32. Solo el Departamento Legal de Evertec es quien tiene la autoridad de aprobar y/o alterar los términos de los contratos, en consulta con el ejecutivo a cargo del mismo.
33. VI Lottery es una entidad gubernamental de las Islas Vírgenes Americanas, y cliente de Evertec asignado al Sr. Ortiz Rosario como Gerente de Ventas de Cuentas.
34. El Sr. Ortiz Rosario fue despedido el 30 de junio de 2017 por alegadamente alterar el término de un contrato suscrito el 27 de febrero de 2017, entre el Sr. Ramírez y Juan Figueroa, el Director Ejecutivo de VI Lottery, y posteriormente subirlo a SAP con el término alterado.

35. Previo a su despido, el Sr. Ortiz Rosario había recibido una última amonestación escrita por un incidente de falta de respeto hacia un socio de negocio de Evertec.
36. Como parte de sus funciones como vendedor de productos y servicios de Evertec el Sr. Ortiz Rosario agenció para Evertec un contrato de servicios de imprenta con la compañía VI Lottery. Mediante un documento que lleva por título "Service Addendum-Printing Services", Evertec brindaría los servicios contratados por un término de un año. Dicho servicio fue contratado el 27 de febrero de 2017.
37. El Sr. Ortiz Rosario, en el mismo mes de febrero de 2017 había propuesto a VI Lottery una contratación por el término de cinco años. Sin embargo, VI Lottery optó por los servicios de un año. Lo anterior se debió a propósitos de auditoría e investigación de los que era objeto dicha instrumentalidad.
38. El 21 de abril de 2017, Luis Osorio de VI Lottery contactó al Sr. Ortiz Rosario para auscultar la posibilidad de que el contrato de servicios fuese por el término de cinco años, en vez de uno, por razón de que no le serían aumentados los costos de servicio de parte de Evertec. A esos efectos, el Sr. Ortiz Rosario propuso que se enviase la copia del mismo contrato suscrito previamente por Evertec y VI Lottery, pero con el término de cinco años. Aunque VI Lottery estuvo de acuerdo, posteriormente el Sr. Osorio le manifestó al Sr. Ortiz Rosario su interés en que el contrato permaneciese como hasta entonces, es decir, de un año.
39. Ese 21 de abril de 2017, el Sr. Ortiz Rosario cambió el bloque del documento en donde se reflejaba el término del contrato de VI Lottery, pegándole un bloque que indicaba un término de cinco años. Luego escaneó el documento y lo subió a SAP.
40. El Sr. Ramírez y el Sr. Figueroa nunca firmaron el contrato que indicaba que el término de la relación entre las partes sería de cinco años.
41. Las comisiones por ventas dependían de los siguientes factores: (a) el tipo de servicio contratado; (b) el término inicial del contrato; y (c) si se trataba de un nuevo cliente, de la venta a un servicio a un cliente existente o si se trataba de un servicio existente adjudicado a través de un requerimiento de propuesta.
42. El Sr. Ortiz Rosario reconoce que tenía el deber de no alterar documentos de Evertec.

43. Evertec detectó la alegada alteración del referido contrato el 23 de junio de 2017. Tras detectarse la alegada alteración del término del contrato en SAP, la Sra. Pérez y Josefina Julia, Gerente de Recursos Humanos, realizaron una investigación interna sobre estos hechos durante la semana del 23 al 30 de junio de 2017. Como parte de la investigación, ambas entrevistaron al Sr. Ortiz Rosario los días 26 y 29 de junio de 2017.
44. En SAP la información que se entra en los sistemas relacionada a la otorgación de un contrato es correcta, es el contrato escaneado.
45. Durante la investigación, Evertec le solicitó al Sr. Ortiz Rosario evidencia sobre las conversaciones relacionadas al término del contrato durante el mes de abril de 2017. El demandante no produjo dicha evidencia. La única evidencia que produjo durante la investigación son dos correos electrónicos enviados el 26 y 29 de junio de 2017 respectivamente, las mismas fechas en que fue entrevistado por el Evertec por la alteración del documento.
46. El Sr. Ortiz Rosario en dos ocasiones al ser entrevistado por personal del Departamento de Recursos Humanos de Evertec, manifestó que el contrato vigente era por el término de un año.
47. De la evidencia producida por el Sr. Ortiz Rosario, durante el proceso de investigación interno, se desprende que fue el quien tuvo la idea de utilizar el mismo contrato previamente firmado para incluir un nuevo término, como propuesta alegadamente.
48. Además de tener un salario, el querellante devengaba comisiones por ventas nuevas.
49. El Sr. Ortiz Rosario reconoce que tenía derecho al pago de comisiones solo por ventas nuevas cuando se cumplían con los siguientes tres requisitos: (1) se le enviara la factura al cliente; (2) el cliente emitiera el pago de la factura; y (3) el pago fuera recibido mientras era empleado de Evertec.
50. Todos los meses el Sr. Ortiz Rosario recibía un reporte subsidiario, resumido por parte de la División de Finanzas en donde se detallaban las comisiones acumuladas y los adelantos de comisiones recibidas.
51. Las comisiones acumuladas no equivalen a haber sido devengadas por el empleado. El devengo o derecho a recibir dichas cantidades ocurre una vez el cliente pagara la factura.

52. El Sr. Ortiz Rosario recibía adelanto de comisiones. Estos son pagos de comisiones realizados al empleado por la compañía los cuales aún no se tiene derecho a recibir, por lo que generaban una deuda del empleado con Evertec. En la medida en el cliente fuera pagando las facturas, dicha deuda con Evertec iba bajando hasta que llegara a cero una vez el cliente pagara todas las facturas.
53. El Sr. Ortiz Rosario reconoce que, si recibió adelantos de comisiones que no hubiesen sido cubiertos porque el cliente no pagó la factura, el tenía la obligación de devolver la porción no cubierta de dicho adelanto.
54. El Sr. Ortiz Rosario basa su alegación de comisiones adeudadas en que los clientes del Departamento del Trabajo, USVI, VI Lottery y VITEMA le dijeron que habían emitido sus pagos de facturas en junio, previo a su terminación de empleo.
55. El Sr. Ortiz Rosario no presentó evidencia de que los clientes del Departamento del Trabajo USVI, VI Lottery y VITEMA hubiesen pagado las facturas por las cuales se habían acumulado comisiones previo a su terminación.
56. El Sr. Ortiz Rosario reconoce que las únicas comisiones a las cuales tiene derecho a recibir por su trabajo en Evertec son aquellas que surgen de los pagos de facturas realizadas por clientes en o antes del 30 de junio de 2017.
57. El Sr. Ortiz Rosario era un empleado exento.
58. El Sr. Ortiz Rosario reconoce que es incorrecto que se le adeuden vacaciones.
59. Evertec les provee a sus empleados exentos 20 días de vacaciones o 160 horas al año, acumuladas mensualmente. Si estos tomaban sus 20 días de vacaciones antes de haberlos acumulados, el balance mensual de vacaciones sería negativo hasta que el empleado los fuera reponiendo mensualmente.
60. A la fecha de su terminación, 30 de junio de 2017, el Sr. Ortiz Rosario había acumulado y disfrutado 80 horas de vacaciones, por lo que aún no había acumulado el remanente de las 80 horas de vacaciones de haber permanecido como empleado.

Insatisfechos con el dictamen del foro primario, el 1 de junio de 2021, el apelante presentó la *Apelación* que nos ocupa y señaló los siguientes errores:

PRIMER ERROR: Erró el TPI al declarar "Ha Lugar" la Moción de Sentencia Sumaria presentada por Evertec cuando (SIC), aun cuando existían controversias de hechos materiales, reales y sustanciales que env[olvían] (SIC) elementos subjetivos de intención y propósitos mentales en el cual el factor de credibilidad era decisivo (SIC) y solo podía el TPI determinarlo mediante la celebración de la vista en su fondo, así como al determinar que el despido del Sr. Ortiz Rosario fue uno justificado.

SEGUNDO ERROR: Erró el TPI al dictar Sentencia Sumariamente sin haber permitido al Sr. Ortiz Rosario el ejercicio a su derecho a descubrimiento de prueba conforme a las disposiciones de la Ley 2.

En respuesta, el 16 de agosto de 2021, Evertec presentó su Alegato en oposición a *Apelación*. Así pues, con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver.

II.

-A-

La Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, provee un procedimiento sumario de reclamaciones laborales mediante el cual se persigue lograr la rápida consideración y adjudicación de las querellas que presentan los obreros y empleados contra sus patronos. 32 LPRA sec. 3118; Véase, además *Ruiz v. Col. San Agustín*, 152 DPR 226, 231 (2000). A tenor con lo anterior, la Ley Núm. 2 se ha extendido a diversas reclamaciones, como, por ejemplo, derechos o beneficios laborales, sumas en concepto de compensación por trabajo o labor realizado, compensaciones en caso de que dicho obrero o empleado hubiese sido despedido de su empleo sin justa causa o cuando el Legislador lo haya dispuesto expresamente al aprobar otras leyes protectoras de los trabajadores. *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 922 (1996).

Según nuestro más Alto Foro, la naturaleza de esta reclamación exige rapidez en su trámite, ya que se busca proteger el empleo, desalentar los despidos injustificados y proveerle al obrero despedido medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo. *Piñero v. AAA*, 146 DPR 890, 897 (1998). Cónsono con lo antes indicado, con el fin de adelantar estos propósitos, la Ley Núm. 2, *supra* estableció:

“(1) términos cortos para la contestación de la querrela presentada por el obrero o el empleado; (2) criterios para la concesión de una sola prórroga para contestar la querrela; (3) un mecanismo para el emplazamiento del patrono querellado; (4) el procedimiento para presentar defensas y objeciones; (5) criterios para la aplicación de las Reglas de Procedimiento Civil; (6) una limitación específica sobre el uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba; (7) una prohibición específica de demandas o reconvencciones contra el obrero o empleado querellante; (8) la facultad del Tribunal para dictar sentencia en rebeldía cuando el patrono querellado no cumpla con los términos provistos para contestar la querrela, y (9) los mecanismos para la revisión y ejecución de la sentencia y el embargo preventivo”.

Como podrá observarse, en vista de su carácter reparador, esta ley se interpretará liberalmente a favor del empleado. *Ruiz v. Col. San Agustín*, 152 DPR 226, 232 (2000). Por consiguiente, a pesar de que el patrono pueda defender sus derechos e intereses, este tendrá una carga procesal más onerosa que el empleado. *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 924 (1996).

-B-

Por otra parte, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de una persona, ya que un empleado puede ser despedido si existe justa causa. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 380 (2011). A tenor, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se creó para proveer remedios al obrero que es despedido sin justa causa de su trabajo

y, además, desalentar la incidencia de despidos injustificados en la Isla. 29 LPRa Sec.185a *et seq.* Véase, además *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 465 (2010).

A esos efectos, como parte de desalentar que las personas sean despedidas injustamente de su trabajo, la Ley Núm. 80, *supra*, les exige a los patronos el pago de una mesada para aquellos empleados despedidos, sin que medie justa causa para ello. *García Burgos v. A.E.E.L.A.*, 170 DPR 315, 329 (2007). Dicho esto, la mesada es una compensación que se estableció para ayudar al empleado mientras se reubica en el mercado laboral y consigue un nuevo empleo. *Íd.* pág. 331.

Según la Ley Núm. 80, una vez se presenta una acción de despido injustificado, se activa una presunción de que el despido fue sin justa causa y le corresponderá al patrono la obligación de rebatirla. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 428-429 (2013). Sin embargo, para disfrutar de esta presunción hace falta que haya habido un despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011). Dicho lo anterior, luego de que se activa la presunción, el patrono vendrá obligado a derrotarla con prueba amplia y vigorosa que demuestre la existencia de una justificación para despedir al empleado. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 912. Cabe señalar que, "no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento". *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, pág. 381.

El Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, contempla algunos ejemplos de las posibles causas que justifican el despido de un empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689 (2004). A raíz de lo anterior, la violación a las reglas y a los reglamentos de una

empresa constituye un motivo justificado para el despido de un trabajador, siempre que: "(1) la violación a los reglamentos sea reiterada; (2) las reglas y los reglamentos sean razonables; (3) se suministre oportunamente una copia escrita de estas reglas y estos reglamentos al trabajador, y (4) el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento". *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 380.

-C-

De otra parte, la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil regula el mecanismo extraordinario y discrecional de la sentencia sumaria. 32 LPRA, Ap. V, R. 36. Según el Tribunal Supremo de Puerto Rico, "la sentencia sumaria es un mecanismo procesal que provee nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversias en las cuales resulta innecesario celebrar un juicio plenario". *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 202 DPR 281, 290 (2019); *Bobé v. UBS Financial Services*, 198 DPR 6, 20 (2017).

En esencia, procede en aquellos casos de naturaleza civil en los cuales no existen controversias reales y sustanciales de hechos materiales y, por lo tanto, lo único que procede es que el Tribunal aplique el Derecho. *Oriental Bank & Trust v. Perapi S.E*, 192 DPR 7, 25 (2014). Ahora bien, de haber duda sobre la existencia de una controversia de hecho, esta debe resolverse en contra de la parte que presentó la solicitud de sentencia sumaria ante el tribunal. *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 117 DPR 714, 720 (1986). No obstante, para derrotar una moción de sentencia sumaria, cualquier duda no es suficiente y tiene que ser aquella que permita concluir que existe una controversia real y

sustancial sobre los hechos relevantes y pertinentes. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 214 (2010).

Según nuestro Tribunal Supremo, no procede que un tribunal dicte sentencia sumaria cuando: "(1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial [,] o (4) como cuestión de derecho no procede". *Nissen Holland v. Genthaller*, 172 DPR 503, 511 (2007). Así pues, los tribunales solamente dictarán sentencia sumaria cuando estén convencidos de la ausencia de controversia respecto a hechos materiales del caso y de que la vista probatoria es innecesaria. *Íd.*

Ahora bien, aun cuando no se presenta prueba que controvierta la presentada por el promovente, esto no significa que automáticamente se dictará sentencia sumaria. *Nissen Holland v. Genthaller, supra*. Asimismo, no procederá que se dicte sentencia sumaria cuando existen elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales o cuando el factor de la credibilidad es esencial. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009).

Cónsono con lo anterior, conforme a la Regla 36.3 (a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3, el promovente de una moción de sentencia sumaria debe cumplir con los siguientes requisitos:

- (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes;
- (2) los asuntos litigiosos o en controversia;
- (3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;

(4) una relación concisa y organizada en párrafos enumerados, de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;

(5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y;

(6) el remedio que debe ser concedido.

Por otro lado, cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con declaraciones juradas o con otra prueba, la parte que se opone no podrá descansar en meras alegaciones y deberá someter evidencia sustancial de los hechos materiales que están en disputa. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 215. Asimismo, deberá demostrar que existe una controversia real en cuanto a algún hecho material que sea constitutivo de la causa de acción del demandante. *Oriental Bank v. Perapi*, 192 DPR 7, 25-26 (2014).

En particular, “la parte opositora debe presentar contradecларaciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente”. *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, supra*, pág. 721. En sintonía con lo expuesto, según el inciso (b) de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, la contestación a la moción de sentencia sumaria contendrá:

(1) Lo indicado en las cláusulas (1), (2) y (3) del inciso (a) de esta regla;

(2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;

(3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal, y

(4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

[...]

Dicho esto, el caso de *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015) establece el estándar de revisión que debe utilizar este Foro Intermedio al enfrentarse a una solicitud de sentencia sumaria. Particularmente, el caso establece lo siguiente:

Primero, se reafirma lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, *supra*, a saber: el Tribunal Apelativo utilizará los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará [sic] los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en el sentido de que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia y no puede adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo. La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de *novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, **el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de**

hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su sentencia. (Énfasis nuestro).

Cuarto, y por último, **de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.** (Énfasis nuestro).

III.

En el presente caso, el señor Ortiz Rosario solicita que revisemos una *Sentencia* dictada por el TPI, el 4 de mayo de 2021 y notificada el 19 de mayo de 2021. Mediante el primer señalamiento de error formulado en su recurso de *Apelación*, el apelante alegó que, el TPI erró al dictar sentencia sumaria en su contra a pesar de existir hechos esenciales en controversia. Le asiste la razón. Veamos.

Para sustentar su posición, el señor Ortiz Rosario arguyó que no procedía que el TPI dictara sentencia sumaria porque en la controversia de autos había controversias de hechos materiales y pertinentes relacionadas a aspectos subjetivos de intención y mentales que, como único podían ser adjudicadas era con la celebración de una vista evidenciaria o vista en su fondo. Sostuvo, además, que el TPI erró al determinar que su despido fue con justa causa, debido a que su acción fue un error clerical que no afectó a Evertec o sus relaciones con *VI Lottery*, pues tanto el contrato suscrito, como la información de SAP permanecieron igual a lo que se había pactado originalmente en las negociaciones.

Por su parte, en su *Alegato en oposición a apelación*, el apelado instó a este Tribunal a confirmar la *Sentencia* del TPI, toda vez que no había alguna controversia como consecuencia de que el despido fue justificado. Específicamente, este expresó que, la causa del despido fue que la conducta del apelante puso en

riesgo la seguridad, integridad, orden y eficiencia de Evertec y sus negocios. Asimismo, expuso que, el señor Ortiz Rosario no logró controvertir los hechos materiales consignados por el apelado. En particular: (1) falsificar y alterar un contrato suscrito por Evertec y un cliente; (2) subir el documento falso al sistema de la Compañía; y (3) durante la investigación llevada a cabo por la Compañía proporcionar evidencia demostrativa de que fue el quien le sugirió a un empleado de *VI Lottery*, la alteración de dicho contrato entre las partes.

Al revisar el expediente, podemos concluir razonablemente que el primer señalamiento de error se cometió. En este caso, no procedía que se dictara sentencia sumaria, pues existían elementos subjetivos de intención, negligencia, propósitos mentales y el factor de la credibilidad era esencial. Además, de conformidad con la tarea que nos impone *Meléndez González v. M. Cuebas, supra*, para el descargo de nuestras funciones, colegimos que existen controversias de hechos. En específico, si el despido fue justificado y si hubo alteración del contrato suscrito entre el apelado y *VI Lottery*.

Conforme a la normativa antes mencionada, ante la existencia de controversias sobre hechos esenciales y pertinentes, no procedía que el TPI dictara sentencia sumaria a favor de Evertec.

De otra parte, mediante el segundo error señalado, el señor Ortiz Rosario planteó que procedía que se revocará la *Sentencia*, debido a que el TPI erró al dictar sentencia sumaria sin haberle permitido su derecho a descubrimiento de prueba. Este error no se cometió.

Dicho lo anterior, ante la presencia de hechos controversiales, elementos subjetivos de intención, negligencia,

propósitos mentales y credibilidad, no procedía la desestimación del caso por la vía sumaria de la demanda en su totalidad. Por consiguiente, la *Sentencia* emitida por el TPI debe revocarse.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se revoca la *Sentencia* apelada emitida sumariamente por el TPI y se devuelve el caso al foro primario para continuar con los procedimientos de forma consistente con esta *Sentencia*.

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

El juez Ramos Torres disiente sin opinión escrita.

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