

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

ARACELIS BERRÍOS
HERNÁNDEZ

Querellante-Recurrida

v.

MENNONITE GENERAL
HOSPITAL, INC.
H/N/C HOSPITAL MENONITA
AIBONITO

Querellada-Recurrente

KLAN202200092

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
Orocovis la cual
se acoge como
Certiorari

Caso núm.:
OR2021CV00173

Sobre: Despido
Injustificado y
Uniformes
(Procedimiento
Sumario Ley 2)

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Candelaria Rosa y el Juez Marrero Guerrero.

Marrero Guerrero, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de junio de 2022.

Comparece ante nos Mennonite General Hospital, Inc. (en adelante la parte recurrente o querellada) solicitando que revisemos y revoquemos¹ una Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Orocovis (en adelante TPI), notificada a las partes el 2 de febrero de 2022.² En dicha determinación el TPI dictó sentencia en rebeldía y declaró *Ha Lugar* una *Querella* interpuesta por la Sra. Aracelis Berríos Hernández (en adelante la parte recurrida o querellante) en la cual alegaba que su despido por la

¹ Debido a que la parte recurrente denominó su recurso como apelación, se le asignó la denominación alfanumérica correspondiente a dicho recurso. No obstante, conforme a lo dispuesto en la Sección 4 de la Ley 2-1961, *infra*, una sentencia dictada en rebeldía al amparo del procedimiento establecido en dicha Ley será final y de la misma no podrá apelarse. De igual forma la referida sección dispone que la parte afectada por una sentencia dictada en rebeldía tiene disponible el auto de *certiorari* para la revisión de los procedimientos exclusivamente.

² Véase apéndice de la Apelación, pp. 1-2.

parte recurrente había sido injustificado. En consecuencia, le concedió a la querellante la cantidad solicitada de \$18,700 por los conceptos de mesada, honorarios de abogado y uniformes. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes y por los fundamentos expuestos a continuación, denegamos la expedición del auto de *certiorari* solicitado.

-I-

El caso de autos tuvo su génesis el 15 de octubre de 2021 cuando la parte recurrida presentó su *Querrela* sobre despido injustificado y reclamación de uniformes al amparo del procedimiento sumario que dispone la Ley Núm. 2-1961, 32 LPRA sec. 3118 et seq.³ En la referida querrela la parte recurrida alegó que fue empleada de la parte recurrente desde el 15 de febrero de 2008, ocupando el puesto de enfermera práctica con un salario base de \$400.00 semanales. Como parte de sus funciones, la querellante brindaba servicios de enfermería en el hogar a Hospicio en diferentes municipios del país. Posteriormente, durante febrero de 2021 y por razones de salud, fue referida por las Clínicas Externas del Hospital Menonita a un *Short Term Disability* y, en junio, fue intervenida quirúrgicamente. Debido a lo anterior, alegó la recurrida que le notificó a la parte recurrente sobre un Certificado Médico que obtuvo el 7 de junio de 2021, el cual extendía su período de recuperación hasta el 7 de septiembre de 2021.

Así las cosas, el 26 de agosto de 2021 la división de recursos humanos de la parte recurrente se comunicó con la recurrida informándole que estaba despedida por haber culminado el *Short Term Disability* el 2 de agosto de 2021 y, como resultado, su plaza había quedado vacante. Por entender que su despido había sido injustificado, y al amparo de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA 185a et

³ Véase apéndice de Apelación, pp. 3-5.

seq., la recurrida solicitó una mesada de quince mil seiscientos dólares (\$15,600.00), más el pago de tres mil novecientos dólares (\$3,900.00) por concepto de honorarios de abogado, para un total de dieciocho mil quinientos dólares (\$18,500.00). Adicionalmente, solicitó doscientos dólares (\$200.00) por concepto de uniformes al amparo de la Ley Núm. 180-1998.

Del expediente ante nuestra consideración se desprende que, la parte recurrente fue debidamente emplazada el 25 de octubre de 2021.⁴ Debido a que esta no compareció ante el TPI dentro de los 15 días posteriores a haber sido emplazada, según dispone la Ley Núm. 2-1961, *supra*, la parte recurrida presentó *Solicitud de Anotación de Rebeldía y Sentencia* el 17 de noviembre de 2021.⁵ Adujo que el término para presentar la contestación a la querrela venció el 9 de noviembre y, debido a que la recurrente no compareció dentro del mismo, procedía que se dictara sentencia en rebeldía en su contra. El 13 de enero de 2022 el TPI notificó la anotación de la rebeldía contra la recurrente.⁶

Por otro lado, el 9 de diciembre de 2021 compareció la parte recurrente a través de una *Moción en Solicitud de Desestimación por Académico*.⁷ En la misma alegó que el 3 de noviembre de 2021 se le entregó una comunicación mediante correo certificado a la recurrida en la cual se le indicaba que su puesto no estaba vacante, por lo que esta continuaba como empleada de la querellada bajo una licencia por incapacidad temporal no relacionada con el trabajo.⁸ Finalmente, aduce la recurrente que cometió un error cuando se le comunicó a la recurrida que había quedado despedida por haber culminado su *Short Term Disability* el 2 de agosto de 2021. Esto porque se le debió indicar que seguía vigente la reserva de su empleo

⁴ Véase apéndice de Apelación, pp. 6-7.

⁵ Véase apéndice de Apelación, pp. 8-9.

⁶ Véase apéndice de Apelación, p. 40.

⁷ Véase apéndice de Apelación, pp. 10-11.

⁸ Véase apéndice de Apelación, p. 12.

hasta el 1 de febrero de 2022 y que, consecuentemente, la *Querella* presentada era académica. Cabe destacar que esta *Moción* fue declarada *No Ha Lugar* por el TPI el 21 de diciembre de 2021.⁹

Más adelante, el 31 de enero de 2022, por entender que las alegaciones contenidas en la *Querella* eran suficientes, el TPI emitió su *Sentencia*¹⁰ en rebeldía en la cual declaró *Ha Lugar* la *Querella*. En la misma se dispuso que la parte recurrente indemnizara a la recurrida por la suma solicitada de dieciocho mil quinientos dólares (\$18,500) por los conceptos de mesada y honorarios de abogado y doscientos dólares (\$200) por el concepto de uniformes. Inconforme, la parte querellada recurre ante nos alegando que:

Erró el TPI al dictar sentencia imputando un despido injustificado cuando de las propias alegaciones surge la razón para el despido y la misma no es una arbitraria o caprichosa.

-II-

-A-

La Ley Núm. 2-1961, conocida como la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRC sec. 3118 *et seq.*, provee un procedimiento sumario de reclamaciones laborales para la rápida consideración y adjudicación de las querellas de obreros y empleados contra sus patronos que estén relacionadas a salarios, beneficios y derechos laborales. Ley Núm. 2-1961, 32 LPRC sec. 3118; *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921 (2008). Dichas reclamaciones ameritan ser resueltas a la brevedad posible para así lograr los propósitos legislativos de proteger el empleo, desalentar los despidos injustificados y proveerle al obrero despedido medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo. *Íd.*

⁹ Véase apéndice de Alegato de Parte Apelada, p. 3.

¹⁰ Véase apéndice de Apelación, pp. 1-2.

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. *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463 (2011). Con el fin de adelantar su propósito, la ley estableció:

(1) términos cortos para la contestación de la querella presentada por el obrero o empleado; (2) criterios para la concesión de una sola prórroga para contestar la querella; (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 reconvenciones 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 querella, y (9) los mecanismos para la revisión y ejecución de las sentencias y el embargo preventivo. Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio, 196 DPR 439 (2016).

En cuanto al término para que el querellado presente su alegación responsiva, la Ley Núm. 2-1961, *supra*, dispone:

*El secretario del tribunal notificará a la parte querellada con copia de la querella, apercibiéndole que deberá radicar su contestación por escrito, con constancia de haber servido copia de la misma al abogado de la parte querellante o a ésta si hubiere comparecido por derecho propio, dentro de diez (10) días después de la notificación, si ésta se hiciere en el distrito judicial en que se promueve la acción, y **dentro de quince (15) días en los demás casos, y apercibiéndole, además, que si así no lo hiciere, se dictará sentencia en su contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle.** Solamente a moción de la parte querellada, la cual deberá notificarse al abogado de la parte querellante o a ésta si compareciere por derecho propio, en que se expongan bajo juramento los motivos que para ello tuviere la parte querellada, podrá el juez, si de la faz de la moción encontrara causa justificada, prorrogar el término para contestar. En ningún otro caso tendrá jurisdicción el tribunal para conceder esa prórroga. (Énfasis suplido) [...] Sec. 3 de la Ley Núm. 2-1961, 32 LPRA sec. 3120.*

A tenor con lo anterior, la referida ley dispone que si el querellado no radica su contestación a una querella instada en su contra dentro del término de 15 días, el juez, a instancia del querellante, estará facultado para dictar sentencia en rebeldía contra el querellado, concediendo el remedio solicitado. Sec. 4 de la Ley Núm. 2-1961, 32 LPRA sec. 3121.

Por su parte, la sec. 15 de la Ley 2-1961, *supra*, dispone en su primer párrafo que “[t]odas las costas que se devengaren en esta clase de juicios serán satisfechas de oficio.” 32 LPRA sec. 3132. El Tribunal Supremo de Puerto Rico interpretó la citada sección en el caso *Valentín v. Housing Promoters, Inc.*, 146 DPR 712 (1998). En lo pertinente, dispuso lo siguiente: “[l]o anterior significa que las alegaciones que se presentan al amparo del procedimiento sumario dispuesto por el mencionado estatuto no cancelan Sellos de Rentas Internas ni de índole otra alguna.”

-B-

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Const. del ELA de P.R., LPRA, Tomo 1. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, establece un esquema que regula su retención y despido en ese puesto de trabajo. Ahora, la referida ley no implica que existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Entiéndase, si existe justa causa, el empleado puede ser despedido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). Adicionalmente, dispone el artículo 9 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185i, que será irrenunciable el derecho de un empleado que sea despedido de su cargo sin que medie justa causa a recibir indemnización. Finalmente, la referida ley es de carácter remedial o reparadora, por lo que debe ser interpretada de manera que se cumpla con su espíritu, es decir de manera liberal y favorable hacia el empleado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763 (1992); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998).

La Ley Núm. 80-1976, *supra* fue enmendada por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121 *et seq.* De la anterior surge que los empleados contratados

con anterioridad a la vigencia de esta continuarían disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previo a su vigencia. Art. 1.2 de la Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121a. La Ley Núm. 80-1976, *supra*, según enmendada establece, sobre la justa causa para un despido:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.*
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.*
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.*
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.*
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.*
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.*

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. Ley Núm. 2-1976, 29 LPRA sec. 185b.

-C-

Dispone la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, Ley Núm. 180-1998, 29 LPRA sec. 250 *et seq.*, en su quinto artículo que todo patrono que le requiera a sus empleados el uso de uniformes tendrá que sufragar los gastos que conlleve la adquisición de los mismo. No puede requerirse al empleado que contribuya de manera alguna a asumir total o parcialmente los gastos que conlleve la adquisición de sus uniformes. En el caso específico de los enfermeros y cualquier profesional técnico de la salud cuya práctica requiera la utilización de uniformes, el patrono viene obligado a suplir los mismos o su equivalente en dinero.¹¹

-D-

La *Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal*, Ley Núm. 139-1968, 11 LPRA sec. 201 *et seq.*, provee un remedio a aquellos trabajadores que se han incapacitado temporalmente por razón de enfermedad o accidente no ocupacional. *Torres v. Star Kist Caribe, Inc.*, 134 DPR 1024, 1035 (1994). En sí, la referida ley provee determinados beneficios monetarios para atenuar la pérdida de salarios cuando un obrero no puede desempeñar los deberes de su empleo por padecer de una inhabilidad para ello causada por una lesión o enfermedad que no esté relacionada con el empleo. *Meléndez v. Asoc. Hosp. del Maestro*, 156 DPR 828 (2002).

Al amparo de la Ley Núm. 139, *supra*, también se establece una reserva de empleo para el empleado incapacitado que cualifique. *Meléndez v. Asoc. Hosp. del Maestro, supra*. Así, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñe el trabajador al momento de comenzar la incapacidad y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

¹¹ 29 LPRA sec. 250e.

(1) que el trabajador le requiera al patrono que lo reponga en su empleo, dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que fuere dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce meses desde la fecha de comienzo de la incapacidad o seis meses en el caso de patronos con quince empleados o menos a la fecha de la incapacidad;

(2) que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que solicite del patrono dicha reposición, y

(3) que dicho empleo subsista al momento cuando el trabajador solicite su reposición. Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo esté vacante o lo ocupe otro trabajador. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro trabajador dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición.

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de este inciso, vendrá obligado a pagar al trabajador o a sus beneficiarios los salarios que dicho trabajador hubiere devengado de haber sido reinstalado; además le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El trabajador o sus beneficiarios podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación y/o daños en corte por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios, establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.

Debemos destacar que, aun de cumplirse lo anterior, el patrono pudiera despedir a su empleado durante el periodo de reserva si mediara justa causa para así actuar. *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463 (2011).

-E-

La rebeldía es la posición procesal en que se coloca la parte que ha dejado de ejercitar su derecho a defenderse o de cumplir con su deber procesal. *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, 183 DPR 580 (2011). El mecanismo de la rebeldía tiene como propósito principal desalentar el uso de la dilación de los procedimientos como una estrategia de litigación. *Id.* La Regla 45.1 de las de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V R. 45.1, contiene las disposiciones relacionadas con la anotación de rebeldía. La citada Regla provee lo siguiente:

Cuando una parte contra la cual se solicite una sentencia que concede un remedio afirmativo haya dejado de presentar alegaciones o de defenderse en otra forma según se dispone en estas reglas, y este hecho se pruebe mediante una declaración jurada o de otro modo, el secretario anotará su rebeldía.

El tribunal a iniciativa propia o a moción de parte, podrá anotar la rebeldía a cualquier parte conforme a la Regla 34.3 (b)(3).

Dicha anotación tendrá el efecto de que se den por admitidas las aseveraciones de las alegaciones afirmativas, sujeto a lo dispuesto en la Regla 45.2 (b).

La omisión de anotar la rebeldía no afectará la validez de una sentencia dictada en rebeldía.

De conformidad con las disposiciones contenidas en la Regla 45.1, *supra*, la anotación de rebeldía es un mecanismo útil para los tribunales en varias instancias. La más común de ellas se suscita cuando una parte no comparece al proceso luego de haber sido emplazada de manera adecuada. *Bco. Popular v. Andino Solís*, 192 DPR 172 (2015). Si bien es cierto que un demandado tiene el derecho de actuar de esta manera, el mecanismo de la anotación en rebeldía permite que el ejercicio de su prerrogativa no dilate el litigio en su contra y constituye una renuncia a la realización de ciertos actos procesales, en perjuicio de sus propios intereses. *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, *supra*.

Además, procede la anotación de rebeldía cuando el demandado no cumple con el requisito de comparecer a contestar la demanda u ofrecer una defensa a su favor, por lo que este no presenta alegación alguna contra las alegaciones hechas por el demandante o contra el remedio solicitado por este. *Íd.* Entonces, tanto el demandante, mediando solicitud, como el TPI, *motu proprio*, puede declarar a la parte en rebeldía. *Bco. Popular v. Andino Solís*, *supra*. Básicamente, una anotación en rebeldía tiene la consecuencia de que se dan por admitidos todos los hechos bien alegados en la demanda. Además, tiene el efecto de autorizar al TPI para que dicte sentencia, si es eso lo procedente como cuestión de derecho. *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, *supra*.

Por otra parte, la Regla 45.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 45.2, establece los casos en los que podrá dictarse sentencia

en rebeldía.¹² Dispone la Regla 45.2(a), *supra*, que el tribunal podrá así actuar cuando la reclamación del demandante contra el demandado sea por una suma líquida o por una suma que pueda liquidarse mediante cómputo, siempre y cuando no se trate de un menor o de una persona incapacitada. Lo anterior, a menos que estos estén representados por el padre, madre, tutor o defensor judicial u otro representante que haya comparecido en el pleito. Ahora bien, si para que se dicte la sentencia en rebeldía se hace necesario fijar el estado de una cuenta, o determinar el importe de los daños, o comprobar la veracidad de cualquier aseveración mediante prueba o hacer una investigación de cualquier otro asunto, el tribunal deberá celebrar las vistas que crea necesarias y adecuadas o encomendar el asunto a un comisionado o comisionada. Regla 45.2(b) de Procedimiento Civil, *supra*.

Es menester recalcar que la Regla 45 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R. 45, no tiene como propósito otorgarle una ventaja a los demandantes al dictar una sentencia a su favor sin que se celebre una vista en los méritos, sino que, como hemos mencionado, es una norma procesal que, como remedio coercitivo, pretende evitar las dilaciones innecesarias en el curso de los procesos judiciales. *Álamo v. Supermercado Grande, Inc.*, 158 DPR 93 (2002). Finalmente, la anotación de rebeldía o el dictar sentencia en rebeldía contra una parte como sanción por su incumplimiento con una orden del tribunal siempre debe darse dentro del marco de lo que es justo, y la ausencia de tal justicia equivaldría a un abuso de discreción. *Díaz v. Tribunal Superior*, 93 DPR 79 (1966).

¹² A esto hay que añadir las leyes especiales donde se autorice la anotación de la rebeldía a una parte, como la antes discutida sec. 4 de la Ley Núm. 2-1961, *supra*, que nos ocupa.

-III-

En este caso debemos determinar si procedía que la sentencia recurrida fuera dictada en rebeldía. La Ley 2-1961, *supra*, es clara en cuanto a que, en casos como el que tenemos ante nuestra consideración, la parte querellada debe contestar la querella que se haya interpuesto en su contra dentro de 15 días desde que le sea notificada. De lo contrario, el tribunal se verá facultado para dictar sentencia en rebeldía, siempre y cuando medie una solicitud de la parte querellante a estos efectos. En el caso de autos, la *Querella* fue interpuesta el 15 de octubre de 2021, la parte querellada no compareció al TPI hasta el 9 de diciembre de 2021 y la parte querellante solicitó oportunamente que se anotara la rebeldía y se dictara sentencia contra la querellada. Ante esto, no encontramos razón por la cual debamos concluir que erró el TPI al dictar sentencia en rebeldía.

Concluido lo anterior, y toda vez que conforme a la sección 4 de la Ley 2-1961, *supra*, el ámbito de revisión conferido a este Tribunal mediante el recurso de *certiorari* en sentencias dictadas en rebeldía en estos casos se limita a la revisión de los procedimientos exclusivamente, los cuales como refleja el expediente justifican la determinación del TPI, no procede que intervengamos con la determinación recurrida. Puntualizamos que esta misma circunstancia nos impide considerar la alegación sobre los méritos esgrimida por la recurrente pues ello implicaría que le permitiéramos hacer ante este foro lo que no hizo ante el TPI, lo que tornaría en inconsecuente la determinación de dicho tribunal de anotar la rebeldía a dicha parte, y es contraria a la norma reiterada de que este foro no considerará asuntos no alegados ante el foro de primera instancia. Conforme al ordenamiento legal antes discutido, al no comparecer en el término dispuesto para ello ante el TPI, el TPI

tenía, de considerar suficientes las alegaciones para ello, que dictar sentencia en contra de la querellada.

Finalmente, el 27 de abril del 2022 la parte recurrida sometió *Moción informando notificación de alegato al TPI y solicitando que el presente caso sumario esté clasificado como tal en el TA*. En la misma, expuso que la parte recurrente había cancelado sellos de rentas internas por ciento dos dólares (\$102.00) a pesar de que el presente caso era uno acogido al procedimiento sumario de la Ley 2-1961, *supra*, y en la Secretaría de este Tribunal le requirieron a su vez la presentación de aranceles al momento de su comparecencia pues se alegó que el caso se había convertido en ordinario. Así las cosas, nos solicita que el presente caso sea acogido en este foro como un procedimiento sumario y que se ordene la devolución de los sellos de rentas internas pagados por la querellante. Luego de analizar el expediente del caso de autos, no encontramos que surja del mismo que el procedimiento sumario se haya convertido a uno ordinario, por lo que le asiste la razón a la parte querellante-recurrida.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se deniega la expedición del auto solicitado. De igual manera, se ordena a la Secretaría de este Tribunal que conforme al trámite administrativo correspondiente se proceda a la devolución del importe (\$102.00) a la parte querellante-recurrida por concepto de los aranceles de presentación indebidamente requeridos a dicha parte.

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

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