

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

BÁRBARA RUIZ
ACUÑA

Recurrida

v.

COOPERATIVA
ORIENTAL

Peticionaria

KLCE202201388

Certiorari

Procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala de GUAYAMA

Caso Núm.:
GM2020CV00342

Sobre:
Despido Injustificado

Panel integrado por su presidente el Juez Rodríguez Casillas, la Jueza Mateu Meléndez y el Juez Marrero Guerrero.

Mateu Meléndez, Jueza Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de febrero de 2023.

El 19 de diciembre de 2022, la parte peticionaria, Cooperativa Oriental (Cooperativa o la parte peticionaria), instó un recurso denominado *certiorari* mediante el cual nos solicita revocar una *Resolución* emitida el 8 de diciembre de 2022, en el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala Superior de Guayama, mediante la cual denegó la *Moción de sentencia sumaria* así como la *Moción reiterando solicitud de sentencia sumaria* que sometiera la Cooperativa.

Por los fundamentos que más adelante esbozaremos, **denegamos** expedir el auto de *certiorari* solicitado.

-I-

El caso de epígrafe tiene su génesis el 28 de julio de 2020, cuando la señora Bárbara Ruíz Acuña (señora Ruíz o la recurrida), presentó una *Querrela* al amparo del *Families First Coronavirus Response Act* (FFCRA), *Emergency Paid Sick Leave Act of 2020* (EPSLA), y el *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act* (EFMLE). En síntesis, la recurrida adujo que la Cooperativa se negó arbitraria y caprichosamente, a extender licencias

disponibles dirigidas a atender diferentes facetas del estado de emergencia provocado por el COVID- 19. Específicamente, la señora Ruíz alegó que fue despedida, el 30 de junio de 2020 de su empleo por su imposibilidad de poder regresar a su empleo, pues debido a las circunstancias de la pandemia se le dificultaba presentarse a trabajar de manera presencial. Así pues, la señora Ruíz argumentó que el despido fue con el fin de evadir el cumplimiento de las disposiciones legales mencionadas.

Así las cosas, el 28 de agosto de 2020, la Cooperativa presentó *Contestación a la Querella* señalando que: (1) los remedios a los que tiene derecho la parte recurrida están establecidos y/o limitados contractualmente; (2) a la señora Ruíz no se le adeuda suma alguna por concepto de licencias; y (3) la Cooperativa ha actuado para asegurar el buen y normal funcionamiento de la empresa y sus decisiones relacionadas con el empleo de la recurrida fueron legítimas y legales.

Oportunamente, el 5 de octubre de 2020, la parte peticionaria presentó *Moción para que se dicte Sentencia por las alegaciones*, donde estableció que la *Querella* es totalmente improcedente en derecho, y que de conformidad con la Regla 10.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. R. 10.3., la Cooperativa sostuvo que los hechos alegados carecen de causa de acción bajo los estatutos mencionados.

Por otro lado, el 24 de octubre de 2020, la señora Ruíz presentó *Oposición a Solicitud de Sentencia por las Alegaciones* reconociendo y admitiendo que la parte peticionaria había cumplido adecuadamente con sus obligaciones al amparo del estatuto federal. Así, luego de varios incidentes procesales, el 23 de marzo de 2021, la parte peticionaria presentó una *Moción de Sentencia Sumaria*.

En resumen, Cooperativa argumentó en dicha moción que no tenía el deber ni la obligación de amplificar los remedios de licencia extendida que reconoce el FFCRA. En esencia, por no estar presentes los requisitos

para ello y en la alternativa, la parte peticionaria satisfizo aquellas obligaciones legales y reglamentarias que le eran de aplicación al amparo del ordenamiento legal – laboral vigente.

Asimismo, Cooperativa indicó que el 17 de junio de 2020, concedió y otorgó a la señora Ruíz una licencia con paga reducida, por dos (2) semanas, de conformidad con el FFCRA, en específico, el *Emergency Paid Sick Leave Act* (EPSLA). Consecuentemente, según la parte peticionaria, la señora Ruíz no se reportó a sus labores, solicitando mantenerse fuera del trabajo indefinidamente y sin una licencia que respaldara su solicitud.

El 21 de abril de 2021, la parte recurrida presentó su *Oposición a la Sentencia Sumaria*, manifestando en que cumplía con los requisitos del estatuto federal, y, por tanto, había que honrarle y pagarle doce (12) semanas de salario reducido y reservarle su empleo. Además, expuso que Cooperativa creó circunstancias para evitar que le aplicaran los requisitos de los estatutos federales.

Del mismo modo, el 8 de agosto de 2022, la parte peticionaria presentó una *Moción Reiterando Solicitud de Sentencia Sumaria*. En la mencionada moción incluyó como evidencia, aseveraciones hechas por la señora Ruíz en la deposición que, a su vez, demostraron los hechos incontrovertibles del caso. Posteriormente, el 25 de septiembre de 2022, la parte recurrida presentó *Oposición a la Sentencia Sumaria*, insistiendo en que cumplía con los requisitos de los estatutos.

Por todo lo cual, luego de la celebración de una vista argumentativa el 1 de noviembre de 2022, la parte peticionaria presentó una *Moción Suplementario a Argumentación de Moción de Sentencia Sumaria* y la parte recurrida hizo lo propio, presentando un *Escrito para Anejar Documentos*, adjuntando dos (2) cartas respecto a la vista argumentativa.

De esta forma, las partes sometieron los argumentos ante el TPI y este, el 8 de diciembre de 2022, dictó *Resolución* declarando no ha lugar a la

Solicitud de Desestimación de la Demanda. Inconforme, Cooperativa recurrió en *Petición de Certiorari* ante este foro revisor planteando el siguiente señalamiento de error:

Erró el TPI en declarar no ha lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria para desestimar la causa de acción, a pesar de no haber controversia sobre los hechos medulares del caso, y solamente tener ante si una controversia de derecho.

El 23 de enero de 2023, la parte recurrida presentó ante este foro revisor una *Solicitud de Término Adicional para Someter Escrito de Oposición* de la parte recurrida. En consecuencia, el 25 de enero de 2023, este foro intermedio, emitió *Resolución* concediéndole a la parte recurrida término adicional para someter escrito de oposición. El 10 de febrero de este año, la señora Ruiz sometió su *Oposición a solicitud de certiorari*.

-II-

-A-

El vehículo procesal de *certiorari* permite a un tribunal de mayor jerarquía a revisar discrecionalmente las órdenes o resoluciones interlocutorias emitidas por una corte de inferior instancia judicial. McNeil Healthcare v. Mun. Las Piedras I, 206 DPR 391, 403 (2021); 800 Ponce de León v. AIG, 205 DPR 163 (2020). La determinación de expedir o denegar este tipo de recursos se encuentra enmarcada dentro de la discreción judicial. Id. De ordinario, la discreción consiste en “una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723, 729 (2016). Sin embargo, el ejercicio de la discreción concedida “no implica la potestad de actuar arbitrariamente, en una u otra forma, haciendo abstracción del resto del derecho.” Id.

Ahora bien, en los procesos civiles, la expedición de un auto de *certiorari* se encuentra delimitada a las instancias y excepciones contenidas en la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1. McNeil Healthcare v. Mun. Las Piedras I, *supra*; Scotiabank v. ZAF Corp et al., 202

DPR 478 (2019). La mencionada Regla dispone que solo se expedirá un recurso de certiorari cuando “se recurra de una resolución u orden bajo remedios provisionales de la Regla 56, injunctions de la Regla 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo.” 800 Ponce de León v. AIG, supra.

Asimismo, y a manera de excepción, se podrá expedir este auto discrecional cuando:

- (1) se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales;
- (2) en asuntos relacionados a privilegios evidenciarios;
- (3) en casos de anotaciones de rebeldía;
- (4) en casos de relaciones de familia;
- (5) en casos revestidos de interés público; o
- (6) en cualquier situación en la que esperar a una apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia.

McNeil Healthcare v. Mun. Las Piedras I, supra.

-B-

El examen de los [recursos] discrecionales no se da en el vacío o en ausencia de otros parámetros. McNeil Healthcare v. Mun. Las Piedras I, supra, a la pág. 404; 800 Ponce de León v. AIG, supra. Para ello, la Regla 40 de nuestro Reglamento establece ciertos indicadores a considerar al evaluar si se debe o no expedir un recurso de certiorari. A saber:

- (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 una 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 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

Así, los criterios previamente transcritos pautan el ejercicio sabio y prudente de la facultad discrecional judicial. Mun. de Caguas v. JRO Construction, 201 DPR 703, 712 (2019). La delimitación que imponen estas disposiciones reglamentarias tiene “como propósito evitar la dilación que causaría la revisión judicial de controversias que pueden esperar a ser planteadas a través del recurso de apelación.” Scotiabank v. ZAF Corp. et al., *supra*, págs. 486-487; Mun. de Caguas v. JRO Construction, *supra*.

-C-

El mecanismo procesal de la sentencia sumaria dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V., R. 36, tiene el propósito primordial de proveer una solución justa, rápida y económica en los litigios de naturaleza civil en los que no existe una controversia genuina en torno a los hechos materiales que componen la causa de acción contemplada. Roldán Flores v. M. Cuebas et al., 199 DPR 664, 676 (2018) citando a Rodríguez Méndez v. Laser Eye, 195 DPR 769, 785 (2016) y Oriental Bank v. Perapi et al., 192 DPR 7, 25 (2014). Así pues, conforme la discutida regla, procede dictar sentencia sumaria si de las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas, más las declaraciones juradas y cualquier otra evidencia presentada se acredita la inexistencia de una controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y material. Deberá, también, justificarse por el derecho aplicable. *Id.*, citando a Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, 194 DPR 209, 225 (2015) y otros. De ser así, podrá disponerse de la celebración del juicio, ya que lo único que resta por hacer es aplicar el derecho a los hechos no controvertidos. *Id.*

La Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, permite que quien solicite un remedio presente una moción fundada en declaraciones juradas o 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. Esta solicitud puede ser sobre la totalidad de las controversias o sobre cualquier parte de la reclamación solicitada. Regla 36.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. La moción bajo esta regla, será notificada a la parte contraria y contendrá: una exposición breve de las alegaciones de las partes; los asuntos litigiosos o en controversia; la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria; una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, estableciendo la página o páginas de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que apoye tal hecho. Además, deberá exponer las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentar el derecho aplicable y contener el remedio que debe ser concedido.

La parte que se oponga a la moción de sentencia sumaria, deberá así hacerlo dentro del término de veinte (20) días desde su notificación. De igual forma, deberá hacer referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente que entiende están en controversia y para cada uno, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación. SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 432 (2013). Las meras afirmaciones no bastan. Rodríguez Méndez v. Laser Eye, *supra*. Quien se oponga a una moción de sentencia sumaria no puede descansar en las aseveraciones o negaciones consignadas en su alegación. Sino, viene obligada a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente en su solicitud, ya que, de incumplir con ello, corre el riesgo de que se dicte sentencia sumaria en su contra, de proceder en derecho.

Tampoco puede traer en su oposición, de manera colateral, defensas o reclamaciones adicionales que no consten en el expediente judicial del tribunal al momento en que se sometió la moción dispositiva en cuestión. León Torres v. Rivera Lebrón, 204 DPR 20, 43, 54 (2020). Es por lo que, si los hechos propuestos conforme la Regla 36.3 no son controvertidos, de proceder, podrán considerarse como admitidos tales hechos y se dictará sentencia. Roldán Flores v. M. Cuebas et al., *supra*, pág. 677. Sin embargo, el no presentarse oposición a una moción de sentencia sumaria no impide que el tribunal falle en contra del promovente de esta. Ya que esta “puede dictarse a favor o en contra del promovente, según proceda en derecho.”. Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos., 144 DPR 563, 575 (1997).

Además de lo antes consignado, al evaluar los méritos de una solicitud de sentencia sumaria, el juzgador debe actuar por la prudencia y ser consciente en todo momento que su determinación puede conllevar el que se prive a una de las partes de su “día en corte”, componente integral del debido proceso de ley. León Torres v. Rivera Lebrón, *supra*, citando a Mun. de Añasco v. ASES et al., 188 DPR 307 (2013). Así pues, la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, establece que si en virtud de una moción bajo sus disposiciones no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, no se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y aquellos que están realmente y buena fe controvertidos. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, 193 DPR 100, 112-113 (2015).

En Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció el estándar de revisión judicial de las determinaciones del Tribunal de Primera Instancia en cuanto a la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Allí, primeramente, reafirmó lo consignado

en Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308 (2004), en cuanto a que como tribunal apelativo nos encontramos en la misma posición que el foro primario al momento de revisar una Solicitud de Sentencia Sumaria. Por ello, debemos regirnos por la Regla 36 de Procedimiento Civil y aplicar los criterios de esta. No obstante, no podemos tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el TPI. Tampoco podemos adjudicar los hechos materiales en controversia, por ser una tarea que le compete al foro de instancia luego de celebrarse un juicio. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*, pág. 118.

Así pues, al estar en la misma posición que el foro de instancia, debemos cerciorarnos de que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. En el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, debemos examinar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, en cumplimiento con la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, tenemos que exponer concretamente cuáles son los hechos materiales sobre los que encontramos existe controversia y cuáles están incontrovertidos. En caso de encontrar que los hechos materiales están incontrovertidos, procederemos pues a revisar de novo si el foro apelado aplicó correctamente el Derecho a la controversia. *Id.*, pág. 119.

-D-

La *Family and Medical Leave Act* (FMLA) es una legislación del Congreso de los Estados Unidos que garantiza a todo empleado elegible el que se pueda ausentar de su empleo- sin paga- por un periodo de 12 semanas en el término de 1 año, ante una enfermedad grave (“*serious illness*”) que no le permita ejercer sus funciones. Este permiso, está disponible también para el cuidado de un familiar cercano que se encuentre enfermo, o por el nacimiento-o adopción- y cuidado de un nuevo miembro de

la familia. 29 USCA sec. 2612(a)(1); SLG Pagán-Renta v. Walgreens, 190 DPR 251 (2014).

De este modo, la FMLA le garantiza al empleado la retención de su empleo o posición equivalente durante ese periodo de 12 semanas. Igualmente establece que durante ese periodo el patrono deberá proveerle al empleado el seguro médico que disfrutaba al momento en que se acogió a los beneficios de esta ley. 29 USCA sec. 2614(a)(1) y 29 USCA sec. 2614(c)(1).

Un patrono no puede interferir restringir o negarle aun empleado el ejercicio de los derechos que la FMLA le provee. Es por ello, inclusive, que el discutido estatuto dispone para el resarcimiento de los daños sufridos por el empleado ante la violación de los derechos que la FMLA le provee. SLG Pagán-Renta v. Walgreens, *supra*, al citar a 29 USCA sec. 2615 (a)(1) y 29 USCA sec. 2615(c)(1).

En lo que concierne más directamente al asunto planteado, es importante conocer que como respuesta a la pandemia causada por el virus Covid-19, se aprobó el Families First Coronavirus Response Act (FFCRA). Este, entre muchas otras cosas, expandió los derechos por la FMLA, 29 USC 2601 *et seq.* y reconoció que los empleados de todo patrono al que le aplique la disposición son elegibles para disfrutar de:

- 2 semanas (hasta 80 horas) de licencia por enfermedad pagada al salario regular cuando el empleado no puede trabajar por encontrarse en cuarentena (por disposición federal estatal o local o bajo recomendación médica) y/o experimentando síntomas de Covid-19 y está buscando un diagnóstico médico; o
- 2 semanas (hasta 40 horas) de licencia por enfermedad pagada si el empleado no puede trabajar por encontrarse al cuidado de un individuo que se encuentra en cuarentena bajo disposición federal, estatal o local o por orden médica, o al cuidado de un menor de 18 años de edad cuya escuela o cuidado se encuentre cerrada o no esté disponible por razones relacionadas al Covid-19.¹

¹ 29 USCA Sec. 2601 Sec. 5102(a)(1) y (2).

Asimismo, aquellos empleados que hayan estado empleados por al menos 30 días, podrán beneficiarse de una licencia con pago parcial adicional de 10 semanas cuando no pueda trabajar por necesitar cuidar de un hijo menor de edad cuya escuela o cuidado esté cerrado o no esté disponible por razones relacionadas al Covid-19.²

III

Tal como se desprende del recuento procesal efectuado antes, el recurso de epígrafe impugna la denegatoria de una moción de sentencia sumaria, así como otra reiterando la solución sumaria de la controversia sometida por la Cooperativa. Por razón de ello, tratándose una moción de sentencia sumaria de un escrito de carácter dispositivo, conforme la Regla 52.12 de Procedimiento Civil, *supra*, estamos en posición de acoger o no el recurso discrecional del *certiorari* instado.

Así, y como primer paso, como tribunal revisor debemos cerciorarnos de que la moción de sentencia sumaria cuya denegatoria nos pide la Cooperativa revoquemos cumplió con los requisitos de forma establecidos por la Regla 36 de Procedimiento, *supra*. Igual ejercicio evaluativo estamos llamados a realizar sobre la oposición que se someta contra esta moción. Examinadas ambas mociones, así como las réplicas y demás escritos sobre el asunto, concluimos que tanto la moción solicitando sentencia sumaria de la Cooperativa, así como la oposición de la señora Ruiz, cumplieron con tales requisitos.

Ahora, habiéndose determinado lo anterior, debemos evaluar si en el presente caso existen controversias de hechos materiales que impidan la resolución sumaria del pleito. De haberlos, tenemos que exponer concretamente cuáles son los hechos materiales sobre los que encontramos existe controversia y cuáles están incontrovertidos.

² <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcr-employee-paid-leave>.

Conforme surge del expediente, el foro primario en su *Resolución* consideró que no existía controversia sustancial sobre los siguientes hechos:

1. La querellada es una entidad organizada de conformidad con las leyes de Puerto Rico, que tiene capacidad para demandar y ser demandada.
2. La querellada es un patrono que, para la fecha de los hechos relacionados en la querrela, tenía menos de 500 empleados.
3. La querellante comenzó a trabajar para la CACO el 3 de marzo de 2020, sujeta a un periodo probatorio de noventa (90) días, en la posición de Oficial de Mercadeo.
4. La querellada dirigió comunicaciones escritas a la querellante en las siguientes fechas, en las que se desprende que ésta fue y era empleada de aquella al momento de su despido: **18 de marzo de 2020** (se le informa que el patrono estará reduciendo labores parcialmente y se le orienta sobre el uso de las licencias que como empleada tenga disponible y el procedimiento a seguir para solicitarlas); **10 de junio de 2020** (se le indica que no se ha presentado a trabajar para sí activar su periodo probatorio y darle continuidad a su adiestramiento; se le insta a que tome una decisión sobre su empleo); **12 de junio de 2020** (se le reitera a la querellante que está inconcluso su adiestramiento y periodo probatorio y se le requiere que regrese de inmediato a su área de trabajo; se le indica a la querellante: “Queda convocada formalmente para iniciar sus labores el próximo lunes 15 de junio de 2020, la Sra. Roldán le estará dando instrucciones al respecto.”) **15 de junio de 2020** (se le solicita a la querellante que proveyera la información pertinente sobre su hija menor para poder concederle la paga por las dos semanas, conforme a la EPSLA); **17 de junio de 2020** (se le concede a la querellante la licencia de dos semanas con paga y se le indica que deberá luego regresar a su posición y “reportarse a sus labores”) y **18 de junio de 2020** (se le informa que la querellada CACO no pretende que ella renuncie y que debe reportarse a trabajar el 29 de junio de 2020).
5. El 8 de mayo de 2020, la querellante informó a la Gerente de Recursos Humanos de la querellada, entre otros asuntos, que, por tener una hija menor de edad, quien recibe clases virtuales y la tenía bajo su cuidado, no podía acudir a trabajar presencialmente, pero sí de forma remota.
6. El 3 de junio de 2020, la querellada publicó un anuncio en el que informó estar reclutando personas para la posición de Oficial de Mercadeo.
7. El 12 de junio de 2020, la querellante dirigió un correo electrónico a la CACO, alegando que tenía derecho a una licencia al amparo de la “Families First Coronavirus Response Act” (FFCRA), debido al estado de emergencia que provocó el Covid - 19, así como su rol de custodia y cuidadora de su hija menor de edad.
8. El 17 de junio de 2020, la querellada concedió y otorgó a la querellante una licencia con paga reducida para ausentarse por dos (2) semanas (del 15 de junio de 2020 al 26 de junio de 2020). Dicha licencia se concedió al amparo de la Family First Coronavirus Response Act (FFCRA), sección “E”, es decir, la “Emergency Pay Sick Leave Act (EPSLA). Esta licencia obedeció a la imposibilidad de poder trabajar la querellante, debido a no tener cuidado para su niña de 9 años y la cuarentena decretada por el gobierno de Puerto Rico. No obstante, la querellada informó a la querellante en esa misma fecha, que no cualificaba para la Sección “C” de la “Families First

Coronavirus Response Act”, es decir la “Emergency Family and Medical Leave Expansion Act” EFMLEA.

9. La querellante expresó en una comunicación del 17 de junio de 2020 que su intención al solicitar una licencia no era que se le remunerara.
10. El 29 de junio de 2020, la querellante dirigió un correo electrónico a la querellada CACO e informa que no podría reportarse a su empleo, según solicitado.
11. La querellante fue despedida el 30 de junio de 2020.³

Ahora bien, de igual manera, en su *Resolución* el foro primario entendió que existían controversia sobre lo siguiente:

1. Determinar si la querellante era elegible para recibir el beneficio de la licencia de doce (12) semanas provistas por la *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act*, y si cuando lo solicitó **cumplía con el requisito de haber estado en la nómina del patrono por lo menos 30 días en calendario inmediatamente antes de comenzar la mencionada licencia.**
2. Deberá aportarse la correspondiente prueba para que el tribunal determine si medió justa causa para el despido de la querellante.
3. Está en controversia si el patrono despidió a la querellante con miras a evadir el cumplimiento con la *Emergency Family Medical Leave Expansion Act*.
4. De no mediar justa causa, determinar qué remedios le asisten a la querellante al amparo de la “Family Medical Leave Act” (29 USC 2615; 29 USC 2617). (Énfasis suplido)

Como puede notarse, el TPI encontró que los escritos ante su consideración que perseguían la resolución sumaria de la controversia no demostraban a ciencia cierta si la señora Ruiz era acreedora de la licencia provista por el EFMLEA. Específicamente, si esta fue parte de la nómina de la Cooperativa por lo menos 30 días de forma que pudiera ser acreedora de este beneficio. Por consiguiente, existiendo controversia en cuanto a este hecho, el foro primario estimó que no había quedado probado, debiéndose pues aportar prueba sobre ello, la existencia de una justa causa para despedir a la recurrida o si su despido respondió a la intención de la Cooperativa de evitar el cumplimiento con la regulación federal.

Evaluados los documentos que acompañaron las mociones dispositivas sometidas por la Cooperativa, junto a los argumentos planteados por las partes, así como los hechos enumerados por el TPI como

³ Aunque la *Resolución* recurrida parecería tener 12 determinaciones de hechos incontrovertidos, la realidad es que en el listado no se incluyó el párrafo número 5, por lo que realmente son 11 hechos incontrovertidos los enunciados pro el TPI.

incontrovertidos y controvertidos, no encontramos elemento alguno que justifique nuestra intervención con la determinación recurrida.

Lo aquí resuelto, advertimos, no tiene efecto de juzgar o considerar en los méritos ninguna de las controversias de derecho planteadas por las partes, de modo que estas podrían ser planteadas nuevamente en una etapa posterior al juicio. Esto es así, ya que, como es sabido, una resolución denegatoria de un auto de certiorari ni implica posición alguna del Tribunal respecto a los méritos de la causa sobre la cual trata dicho recurso. La resolución denegatoria simplemente es indicio de la facultad discrecional del tribunal revisor de negarse a revisar en determinado momento una decisión emitida por el tribunal de instancia. Cacho Pérez v. Hatton Gotay, 195 DPR 1, 12 (2016) al citar a SLG v. Pauneto Rivera, 130 DPR 749, 755 (1992) y otros.

-IV-

Por todo lo antes consignado, **denegamos** la expedición del auto de certiorari solicitado por la parte peticionaria.

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

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