

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

EURAY RIVERA ROSADO

Recurrido

v.

OFFICE DEPOT,
PUERTO RICO, LLC

Peticionarios

KLCE202300945

Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Carolina

Caso núm.:
SJ2022CV02967

Sobre: Despido
injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, el Juez Pagán Ocasio y el Juez Marrero Guerrero.

Sánchez Ramos, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de septiembre de 2023.

En un procedimiento sumario en el ámbito laboral, el Tribunal de Primera Instancia (“TPI”) denegó una moción de sentencia sumaria presentada por el patrono. Según se explica a continuación, hemos determinado, en el ejercicio de nuestra discreción, no intervenir con lo actuado por el TPI, pues no está presente aquí el tipo de situación extrema que justifique que nos apartemos de la norma general de no revisar determinaciones interlocutorias en este tipo de caso.

I.

La acción de referencia (la “Demanda”), por despido injustificado, se presentó en abril de 2023 por el Sr. Euray Rivera Rosado (el “Empleado”) en contra Office Depot de Puerto Rico, LLC (el “Patrono”). Ello bajo el procedimiento sumario dispuesto por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA Sec. 3118 (“Ley 2”).

El Empleado alegó que, luego de casi 20 años trabajando para el Patrono como *delivery driver*, este despidió injustificadamente al

Empleado, por lo cual se reclamó la mesada correspondiente bajo la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 (“Ley 80”).

El Patrono contestó la Demanda; planteó que hubo justa causa para el despido del Empleado. Específicamente, alegó que el Empleado había sido “amonestado en múltiples ocasiones” y que, “poco antes de ser despedido”, había incurrido en una “falta grave al dejar el camión asignado encendido con las llaves adentro y cerrado”.

En julio de 2023, el Patrono presentó una “Moción de Sentencia Sumaria” (la “Moción”). Planteó que era incontrovertido que el Empleado había incurrido en un número de “faltas”: (i) “le pasó por encima con el camión ... a una caja eléctrica que estaba en el borde de una cuneta”; (ii) “no notific[ó] las barreras en la ruta que ocasionaron que no pudiera completar las entregas del día”; (iii) “impactó con el camión y tumbó el brazo mecánico ubicado en la salida de Palmas del Mar”; (iv) “dejó el camión encendido” y cerrado, “con las llaves adentro”.

Luego de que el Empleado se opusiera a la Moción, el Patrono solicitó que se excluyera del récord dicha oposición por haberse presentado luego de expirado el término concedido por el TPI y por haberse incumplido con los requisitos aplicables a una oposición a una moción de sentencia sumaria.

Mediante una Resolución notificada el 16 de agosto, el TPI denegó la Moción. El TPI razonó que, para determinar si hubo justa causa para el despido, debía evaluar “elementos de credibilidad que solo pueden ser dilucidados por medio de un juicio en su fondo”.

No obstante, el TPI determinó que no había controversia sobre los hechos expuestos en la Moción relacionados con la caja eléctrica, el brazo mecánico en Palmas del Mar y el cierre del camión encendido con la llave adentro. También el TPI determinó que no había controversia sobre el hecho de que el Empleado conocía que,

“si se bajaba del camión, tenía que apagarlo y cerrarlo mientras hacía la entrega”. También determinó que era incontrovertido que la “política” del Patrono era que, “si un empleado tenía dos ‘incidentes’ en un mismo año, sería despedido”. Consignó que los incidentes de Palmas del Mar y el de dejar el camión encendido con la llave adentro ocurrieron entre “febrero y abril” de 2021, y que el incidente de la caja eléctrica había ocurrido en octubre de 2020.

El 25 de agosto, el Patrono presentó el recurso que nos ocupa, en el cual reproduce lo planteado en la Moción. Subraya, en particular, que el Empleado no se opuso oportunamente a la Moción y, cuando lo hizo, no cumplió con los requisitos pertinentes. Arguyó que, de todos modos, sobre la base de las propias determinaciones fácticas del TPI, procedía concluir que hubo justa causa para el despido del Empleado. Disponemos.

II.

El auto de *certiorari* constituye un vehículo procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. *IG Builders et al v. BBVAPR*, 185 DPR 307 (2012); *Pueblo v. Diaz de León*, 176 DPR 913, 917 (2009); *García v Padró*, 165 DPR 324, 334 (2005). Distinto al recurso de apelación, el tribunal revisor tiene la facultad de expedir el recurso de manera discrecional, por tratarse de ordinario de asuntos interlocutorios. Sin embargo, nuestra discreción debe ejercerse de manera razonable, procurando siempre lograr una solución justiciera. *Torres Martínez v Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 98 (2008); *Negrón v. Srio. de Justicia*, 154 DPR 79, 91 (2001).

La Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, establece los criterios a examinar para ejercer nuestra discreción, al disponer lo siguiente:

El 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.

La denegación de una petición de expedición del auto de *certiorari* no impide a la parte afectada reproducir su planteamiento en apelación. *Torres Martínez, supra*.

III.

Concluimos que debemos declinar la invitación del Patrono a intervenir con lo actuado por el TPI.

En el contexto de un proceso sumario bajo la Ley 2, *supra*, **la regla general, con limitadísimas excepciones, es la no revisión de dictámenes interlocutorios por este Tribunal.** Véase, por ejemplo, *Medina Nazario v. McNeil Healthcare*, 194 DPR 723, 733 (2016) (“la revisión de resoluciones interlocutorias es contraria al carácter sumario de procedimiento laboral”, por lo cual no se admite salvo en “casos extremos”); *Dávila, Rivera v Antilles Shipping*, 147 DPR 483, 494-98 (1999).

En efecto, “la revisión de resoluciones interlocutorias es contraria al carácter sumario del procedimiento” y, así, este Tribunal “debe abstenerse de revisar dichas resoluciones”. *Dávila*, 147 DPR a las págs. 496 y 497. Esta norma general solamente admite excepción cuando el TPI ha actuado sin jurisdicción o “en casos extremos en que la revisión inmediata, en etapa, disponga del caso... en forma definitiva o cuando dicha revisión inmediata tenga el efecto

de evitar una grave injusticia”. *Dávila*, 147 DPR a la pág. 498 (énfasis suplido).

En este caso, luego de considerar los factores de la Regla 40, *supra*, particularmente a la luz de la norma general de no revisión de dictámenes interlocutorios en casos que se conducen sumariamente bajo la Ley 2, *supra*, hemos concluido que debemos denegar el auto solicitado.

No surge del récord que lo actuado por el TPI genere un “fracaso a la justicia”; ni siquiera surge que la decisión recurrida sea claramente errónea, de tal modo que estemos ante una situación extrema que amerite nuestra intervención. Véase Regla 40(A) y 40 (G) de nuestro Reglamento, *supra*; *Dávila, supra*; *Medina Nazario, supra*.

Adviértase que el récord razonablemente le permitía al TPI concluir que existe controversia sobre los siguientes asuntos, cuya resolución depende de hechos que no surgen del récord actualmente: (i) el alcance exacto, en la práctica y en teoría, de la política del patrono de despedir a quien esté involucrado en dos “incidentes” en un período de un año; (ii) si es razonable dicha “política”, tanto en abstracto, como en su aplicación a un empleado de casi veinte años de antigüedad. Véase 29 LPRA sec. 185b(c) (normas del patrono tienen que ser razonables para que su incumplimiento justifique un despido); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381-82 (2011); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004).

De la resolución de estas controversias dependerá si puede considerarse “justa causa” el despido del Empleado por su supuesta violación a la referida política. Dicho de otro modo, el TPI razonablemente podía concluir que el récord no le permitía determinar que es “razonable” una norma absoluta y mecánica según la cual procedería el despido de un empleado por estar

involucrado en cualquier tipo de “incidente”, independientemente de la magnitud y naturaleza del mismo, del nivel (si alguno) de negligencia o culpa del empleado, e independientemente de las circunstancias particulares de los incidentes, todo ello en abstracción completa de la totalidad del historial laboral del empleado con el patrono.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se deniega el auto de *certiorari* solicitado.

Lo acuerda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. El Juez Marrero Guerrero disiente y consigna las siguientes expresiones:

“Disiento del curso adoptado por la mayoría del Panel luego de examinar el expediente y considerar que realmente no existe ninguna controversia de hecho material que hiciera improcedente, como cuestión de derecho, dictar sentencia sumaria. Derivado de lo anterior, considero que en este asunto en particular se configuran los elementos que permiten apartarnos de la norma general de no revisión de dictámenes interlocutorios en el contexto de casos instados al amparo del proceso sumario establecido por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, al tratarse de una controversia en la que, a nuestro entender, la correcta adjudicación de la Moción de Sentencia Sumaria dispondría, en esta etapa, del pleito. Ello, pues, conforme a los hechos incontrovertidos establecidos por el Tribunal de Primera Instancia, el patrono tenía justa causa para despedir al querellante y dicha determinación está razonablemente relacionada con el buen y normal funcionamiento de la empresa.”

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