ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

FELIPE TORRES FABREGAS Recurrido V. ALPINE HEALTH TECHNOLOGIES, CORP. Peticionaria	TA2026CE01149	*Certiorari* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Guaynabo Caso Núm.: GB2025CV00939 Sobre: Despido Injustificado (Ley Núm. 80) y Otros

Panel integrado por su presidenta, la Juez Brignoni Mártir, el Juez Ronda Del Toro y el Juez Monge Gómez

Ronda Del Toro, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de septiembre de 2026.

Comparece Alpine Health Technologies Corp, (Alpine o la peticionaria) mediante recurso de *certiorari* y nos solicita la revocación de la determinación interlocutoria emitida en corte abierta el 19 de agosto de 2026, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Guaynabo (TPI o foro primario) mediante la cual, el foro primario declaró *No Ha Lugar* la solicitud de sentencia sumaria presentada por Alpine, en la reclamación por despido injustificado y salarios instada por Felipe Torres Fábregas (señor Torres Fábregas o el recurrido) en el caso de epígrafe, que se ventila al amparo del procedimiento sumario que provee la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA sec. 3118 *et seq*. Ley-Núm. 2-1961.[1]

Por los fundamentos que expondremos a continuación, expedimos el auto de *certiorari* y dictamos *Sentencia Parcial*

[11] *Véase Minuta* de la Vista celebrada el 19 de agosto de 2026, transcrita 24 de agosto de 2026. Entrada Núm. 28 de SUMAC TPI.

desestimando el reclamo del bono anual de desempeño y **confirmamos** aquellos extremos del dictamen recurrido en los que el foro primario denegó la solicitud de sentencia sumaria en cuanto a la reclamación de despido injustificado presentada por el recurrido al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*.

I.

El trámite procesal del caso de epígrafe comenzó el 8 de octubre de 2025, fecha en que el señor Torres Fábregas presentó querella por despido injustificado en contra de Alpine, al amparo de la *Ley de Despido Injustificado*, Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185, *et seq*, y mediante el procedimiento sumario dispuesto en la Ley Núm. 2-1961, conocida como la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA sec. 3118 *et seq*.[2] En síntesis, el recurrido además de la mesada reclamó el pago de la suma de $2,000.00 por concepto de bono por desempeño que según alegó se entregaría durante el mes de diciembre de 2024.[3]

El 17 de octubre de 2025, Alpine presentó *Contestación a Querella* en la que negó responsabilidad y presentó varias defensas afirmativas. [4]

Como parte del descubrimiento de prueba, el 11 de febrero de 2026, Alpine tomó una deposición al señor Torres Fábregas y el recurrido notificó a Alpine un Pliego de Interrogatorios que fue debidamente contestado.[5]

Posteriormente, el 29 de abril de 2026, Alpine presentó *Moción de Sentencia Sumaria* ante el foro primario.[6] En ajustada síntesis, la peticionaria alegó la existencia de una serie de hechos incontrovertidos y argumentó que el recurrido no tenía derecho a la mesada ni al bono anual por desempeño, por lo que procedía

---

[2] *Véase* Entrada Núm.1 de SUMAC TPI en el caso Núm.GB2025CV00939.
[3] *Id.*
[4] *Véase* Entrada Núm. 5 de SUMAC TPI.
[5] *Véase* Anejo 1 de la Entrada Núm. 15 de SUMAC TPI
[6] *Véase* Entrada Núm. 15 de SUMAC TPI.

que como cuestión de derecho el foro primario emitiera sentencia sumaria a su favor.[7] A dicha *Moción de Sentencia Sumaria,* Alpine anejó varios documentos pertinentes a su propuesta de hechos incontrovertidos, así como la deposición tomada al recurrido.

El 19 de mayo de 2026, se celebró la Conferencia con Antelación al Juicio y el foro primario citó a las partes a una vista a celebrarse el 19 de agosto de 2026.[8]

En el interín, el 3 de junio de 2026, el recurrido presentó *Oposición a Moción en Solicitud de Sentencia Sumaria* en la que alegó la existencia de hechos materiales esenciales en controversia que impedían la adjudicación sumaria de su reclamo de despido injustificado.[9] En síntesis, el recurrido alegó que el 26 de noviembre de 2024, Alpine lo separó de su empleo sin haber mediado justa causa; que la peticionaria no hizo pago de indemnización alguno a favor del recurrido; que Alpine continuó requiriendo personal para realizar el trabajo que realizaba el recurrido y que la peticionaria retuvo empleados que tienen menos tiempo que el recurrido trabajando para Alpine, violando así la doctrina de antigüedad. De igual forma, el recurrido expuso como asuntos litigiosos en controversia los siguientes: si el señor Torres Fábregas fue despedido injustificadamente; si este tiene derecho a la compensación por despido injustificado; si Alpine realizó una reorganización empresarial que justificara el despido del recurrido; si la peticionaria tuvo un trato desigual con el recurrido al no darle la oportunidad de no nombrarlo a su puesto anterior como "Server Administrator", a pesar de haberle tenido ese trato con otros empleados; si Alpine realmente no retuvo empleados de menor antigüedad y **si el recurrido tiene derecho al pago del bono por desempeño anual de $2,000.00**

---

[7] *Id.*
[8] *Véase Minuta de la Conferencia*, Entrada Núm.21 de SUMAC TPI.
[9] *Véase* Entrada Núm. 24 de SUMAC TPI.

dólares.[10] El recurrido no contrapone hechos a los párrafos del 1 al 8 del acápite V, titulada HECHOS MATERIALES INCONTROVERTIDOS de la *Moción de Sentencia Sumaria*, según alegados por Alpine.

El 19 de agosto de 2026, las partes comparecieron a la vista argumentativa. Mediante determinación interlocutoria emitida en corte abierta el 19 de agosto de 2026, transcrita la Minuta, el 24 de agosto de 2026, el foro primario declaró *No Ha Lugar* la solicitud de sentencia sumaria presentada por Alpine, en la reclamación por despido injustificado instada por el señor Torres Fábregas al amparo del procedimiento sumario que provee la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA sec. 3118 *et seq*. Ley-Núm. 2-1961.[11] En dicha determinación interlocutoria el foro primario adoptó como hechos incontrovertidos los hechos 1 al 8 y el 14, propuestos por la peticionaria en su *Moción* de *Sentencia Sumaria.* Sin embargo, determinó que los demás hechos propuestos por la peticionaria como incontrovertidos estaban en controversia.

En desacuerdo con dicha determinación interlocutoria, la peticionaria presentó el recurso de epígrafe, y en esencia sostiene lo siguiente:

> ERRÓ EL TPI AL DECRETAR QUE EXISTEN CONTROVERSIAS DE HECHOS MATERIALES QUE LE IMPIDEN DICTAR SENTENCIA SUMARIA EN FAVOR DE ALPINE, LUEGO DE RECONOCER QUE EL RECURRIDO NO CUMPLIÓ CON LA REGLA 36 DE PROCEDIMIENTO CIVIL.
>
> ERRÓ EL TPI AL DECRETAR QUE ESTÁ IMPEDIDO DE RESOLVER SUMARIAMENTE LA RECLAMACIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y SALARIOS, A PESAR DE NO EXISTIR CONTROVERSIAS MATERIALES DE HECHOS Y PROCEDER EN DERECHO.

Mediante *Resolución* emitida el 2 de septiembre de 2026, concedimos al recurrido hasta el 10 de septiembre de 2026, para

---

[10] *Id*.
[11] *Minuta* de Vista Argumentativa, Entrada Núm.28 de SUMAC TPI.

mostrar causa por la cual este Tribunal no deba expedir el recurso.[12] A solicitud del recurrido, el 10 de septiembre de 2026, prorrogamos dicho término hasta el 14 de septiembre de 2026. En esa fecha compareció ante nos el señor Torres Fábregas mediante *Memorando en Oposición a la Expedición del Auto*. En esencia, el recurrido sostiene que la controversia medular comprende las circunstancias en que se llevó a cabo la alegada reorganización empresarial, la selección del recurrido para la cesantía, la existencia y permanencia de funciones de "Server Administrator", el trato conferido a otros empleados que ocupaban posiciones gerenciales o de supervisión, la retención de empleados con menor antigüedad y la existencia de posiciones técnicas posteriores para las cuales el recurrido alegó estar cualificado. Arguye el señor Torres Fábregas, que estos asuntos fueron específicamente planteados en su *Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria* y que el foro primario tuvo ante sí un expediente en el cual surgen claramente controversias materiales que ameritan la celebración de un juicio en su fondo

Luego de examinar y aquilatar la solicitud de sentencia sumaria, su oposición y los demás documentos incluíos, estamos en posición de resolver.

II.

A.

El auto de *certiorari* es un vehículo procesal de naturaleza discrecional y extraordinaria mediante el cual este Tribunal de Apelaciones puede rectificar errores jurídicos en órdenes y resoluciones interlocutorias, en el marco de lo establecido por la Regla 52.1 de las *Reglas de Procedimiento Civil*, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1. En ese contexto, la revisión de controversias a través del *certiorari* requiere valorar la actuación del foro de primera

[12] *Véase* Entrada Núm. 3 de SUMAC TA.

instancia y determinar si la misma fue contraria a derecho o constituyó un abuso de discreción; si medió prejuicio, parcialidad o error craso en la apreciación de la prueba, si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración o si la expedición del auto evitaría un fracaso de la justicia. Regla 40 del *Reglamento del Tribunal de Apelaciones*, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40. Es decir, solo procede nuestra intervención con las determinaciones interlocutorias del Tribunal de Primera Instancia, cuando esté presente alguno de los mencionados criterios. *IG Builders et al. v. BBVAPR*, 185 DPR 307 (2012); *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty,* 175 DPR 83 (2008).

B.

De otra parte, es preciso destacar que, en el caso de epígrafe, la reclamación laboral ante el foro primario se origina en una querella presentada al amparo del procedimiento sumario dispuesto en la Ley Núm. 2-1961, conocida como la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA sec. 3118 *et seq*. (Ley Núm. 2). En ese contexto, en *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc*., 147 DPR 483 (1999), el Tribunal Supremo concluyó que la revisión de resoluciones interlocutorias es contraria al carácter sumario del procedimiento laboral. De este modo, como norma general, la parte que interesa impugnar resoluciones interlocutorias en un procedimiento sumario bajo la Ley Núm. 2, *supra*, deberá esperar a que se dicte sentencia final en el caso para entonces presentar un recurso que incluya el error alegado. Como excepciones a esta norma general, son revisables por este foro apelativo aquellas determinaciones interlocutorias dictadas en un procedimiento laboral sumario cuando: (1) el foro primario haya actuado sin jurisdicción; (2) la revisión inmediata disponga del caso por completo, o (3) **cuando la revisión tenga**

el efecto de evitar una grave injusticia. *Id*., pág. 498; *Díaz Santiago v. PUCPR*, 207 DPR 339, 349 (2021).

Además, el Tribunal Supremo resolvió que en el contexto de un procedimiento sumario laboral no está permitido solicitar reconsideración de determinaciones judiciales, bien sean interlocutorias o finales. *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439 (2016). Consecuentemente, el Tribunal Supremo tampoco ha permitido que se añadan reclamaciones nuevas en la moción en oposición a la solicitud de sentencia sumaria. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020).

"La intención del legislador fue extender el carácter sumario de la ley a la etapa apelativa para cumplir con el propósito rector de la misma, de proveer al obrero un remedio rápido y eficaz." *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*., 194 DPR 723, 734 (2016) (*que cita a Santiago v. Palmas del Mar Properties, Inc.,* 143 DPR 886 (1997)).

C.

Nuestro sistema jurídico no prohíbe el despido de un empleado.[13] La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, tiene el propósito de proteger el derecho de los trabajadores frente a acciones arbitrarias y caprichosas de los patronos.[14] En ese contexto, la legislación impone el pago de una indemnización conocida como *mesada* al patrono que sin justa causa despida a un empleado que es contratado por un periodo de tiempo indeterminado.[15]

Nuestro ordenamiento no provee una definición específica sobre qué constituye un despido injustificado pero la Ley Núm.

---

[13] *Segarra Rivera v. Int'l. Shipping et al,* 208 DPR 964, 982 (2022).
[14] Ley Núm. 80 (Exposición de Motivos); *Segarra Rivera v. Int'l. Shipping et al*., supra, págs. 982-983.
[15] El importe por concepto de mesada se define en atención a lo dispuesto en el Art. 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a.

80-1976, ofrece una lista no taxativa de circunstancias en las que se justifica el despido de un empleado por parte del patrono. Entre aquellas que el estatuto contempla se encuentra el "cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento" y también "[e]n aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fabrica, 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 tener con este Artículo." 29 LPRA sec. 185b(d). Asimismo, la Ley Núm. 80, *supra*, dispone que no se entenderá por justa causa aquel despido que se haga por capricho del patrono o sin razón vinculada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. 29 LPRA sec. 185b.

Sobre estos extremos, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976 dispone en lo pertinente a lo que constituye justa causa, lo siguiente:

> 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: …
>
> (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.

29 L.P.R.A. sec. 185b.

De otra parte, el Artículo 11 de la Ley Núm. 80, creó una presunción de que todo despido es injustificado. 29 LPRA sec. 185k. Sin embargo, la Ley Núm. 4-2017, intitulada *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, 29 LPRA sec. 121, *et seq*., enmendó la Ley Núm. 80, *supra*, y la presunción de que el despido fue injustificado, por lo que, a tenor con la interpretación del Tribunal Supremo de Puerto Rico, a las controversias que surjan luego de la aprobación de dicha Ley, no se le aplicará la presunción de despido injustificado y el empleado o la empleada despedida tendrá que probar que su despido fue injustificado. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations*, 209 DPR 759, 781 (2022)

D.

Aquellas obligaciones derivadas de un contrato tendrán fuerza de ley entre las partes, sus sucesores y ante terceros en la forma que dispone la ley. Art. 1233 del Código Civil de Puerto Rico de 2020, supra §9754. Consecuentemente, los tribunales no pueden relevar a una parte de cumplir con el contrato cuando éste es legal y válido y no contiene vicio alguno. *Mercado, Quilichini v. UCPR*, 143 D.P.R. 610, 627 (1997).

En el contexto de la interpretación contractual, sabido es que cuando los términos y condiciones de determinado acuerdo son claros y no dan paso a duda alguna, se entenderá al sentido literal de su letra. Art. 1246 del Código Civil de Puerto Rico de 2020, § 9793.

E.

En cuanto al mecanismo procesal de sentencia sumaria, nuestro ordenamiento jurídico contempla que cualquiera de las partes pueda solicitar que se disponga sumariamente la totalidad o cualquier parte de una reclamación. Regla 36 de Procedimiento

Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36; *Torres Pagán et al. v. Mun. de Ponce*, 191 DPR 583, 597 (2014). La Regla 36, *supra*, exige que el peticionario de un dictamen sumario establezca su derecho con claridad y demuestre que no existe controversia sustancial sobre algún hecho material; es decir, suficiente para que sea necesario dirimirlo en un juicio plenario. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). Para ello, la parte promovente viene obligada a desglosar los hechos relevantes sobre los cuales aduce que no existe controversia sustancial, en párrafos debidamente numerados y, para cada uno de ellos, especificar la página o párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia que lo apoya. *Id*.; Regla 36.3(a)(4), *supra*.

Asimismo, la Regla 36, *supra*, regula la oposición a que se dicte sentencia sumaria, la cual debe citar específicamente los párrafos enumerados que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente. *Id*., inciso 3(b)(2). Como se puede apreciar, el oponente debe controvertir la prueba presentada con evidencia sustancial y no puede simplemente descansar en sus alegaciones. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al*., 199 DPR 664 (2018). En la medida en que meras afirmaciones no bastan para derrotar una solicitud de sentencia sumaria, la parte opositora debe presentar contradeclaraciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados. *Id*.; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010).

En lo atinente al estándar de revisión aplicable, este Tribunal de Apelaciones utilizará los mismos criterios que el foro de primera instancia al determinar la correspondencia de la sentencia sumaria, aunque limitado a considerar aquellos documentos presentados en el foro primario y obligado a cumplir con la Regla

36.4 de Procedimiento Civil, *supra*. Debemos, por tanto, examinar *de novo* el expediente y verificar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma; luego, revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el derecho. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

Es preciso destacar que el mecanismo de sentencia sumaria no es incompatible con el procedimiento sumario laboral, sino que, todo lo contrario. La sentencia sumaria permite a las partes y al tribunal disponer de manera expedita aquellos asuntos que no requieren la celebración de una vista evidenciaria. Así lo ha interpretado el Tribunal Supremo al precisar que la sentencia sumaria es "un medio conveniente para los jueces descartar reclamaciones inmeritorias y descongestionar los calendarios judiciales". *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020).

Ahora bien, **no es aconsejable dictar sentencia sumaria cuando existe controversia sobre asuntos de credibilidad o sobre aspectos subjetivos como la intención, el propósito mental o la negligencia.** *Cruz, López v. Casa Bella y otros*, 213 DPR 980, (2024); *Aponte Valentín et al. v. Pfizer Pharm.*, 208 DPR 263, 278 (2021). En este sentido, "[l]os tribunales, al examinar una moción de sentencia sumaria y declararla no procedente por alegadamente contener elementos subjetivos o de credibilidad, deben asegurarse de que estos elementos sean un ingrediente esencial en la resolución de la controversia ante su consideración". *Carpets & Rugs v. Tropical Reps*, 175 DPR 615, 638 (2009). Empero, aun cuando se deben evaluar los elementos subjetivos o de intención, no se impide la utilización de la sentencia sumaria si de los documentos se

desprende la inexistencia de una controversia real y sustancial sobre los hechos materiales. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 219 (2010); *Birriel Colón v. Econo y otro*, 213 DPR 80, 91 (2023).

III.

Es la contención de la peticionaria en el caso que nos ocupa que al emitir la *Resolución* recurrida incidió el foro primario al concluir que existen controversias sobre hechos materiales que impiden la adjudicación sumaria a favor de Alpine. Razona la peticionaria que el foro primario **no** está impedido de resolver la reclamación de despido injustificado y salarios sumariamente, toda vez que, a su juicio, hay ausencia de controversia sobre hechos materiales y que su reclamo procede como cuestión de derecho. Enfatiza la peticionaria que como cuestión de derecho incidió el foro primario **al no desestimar el caso** en su totalidad. En apoyo a su razonamiento, la peticionaria arguye que el recurrido, en su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria,* omitió controvertir y presentar prueba que a su vez controvirtiera los hechos propuestos por Alpine en su *Moción de Sentencia Sumaria*.

Como cuestión de umbral, enfatizamos que mediante la determinación recurrida el foro primario dispuso de un asunto interlocutorio pertinente a la denegatoria a una solicitud de sentencia sumaria presentada por la peticionaria y que el caso de epígrafe continúa ventilándose mediante el procedimiento sumario de la Ley Núm. 2, *supra.* Si bien la controversia planteada por la peticionaria en el recurso de epígrafe referente a la denegatoria del foro primario a su solicitud de sentencia sumaria en un procedimiento que se ventila al amparo de la Ley Núm. 2, *supra,* **como regla general no es susceptible de revisión mediante petición de *certiorari*, por ser contraria a la naturaleza sumaria del procedimiento, entendemos que**

en el presente caso está presente una de las excepciones a esta norma general, reconocida por la doctrina vigente.

A esos fines, es preciso destacar que mediante la presentación del recurso de epígrafe Alpine impugna una resolución interlocutoria emitida en un procedimiento bajo la Ley Núm. 2, para lo cual, en ausencia de las limitadas excepciones que lo permiten, la peticionaria debería esperar a que se dicte sentencia final en el caso para entonces presentar un recurso que incluya los errores alegados en su Petición de *Certiorari.*

No obstante, luego de examinar el dictamen recurrido, concluimos que la revisión en este caso tiene el efecto de evitar una grave injusticia, por lo que está presente una de las excepciones contempladas por la doctrina vigente a la norma jurisprudencial que limita la revisión de resoluciones interlocutorias en un pleito que se ventila bajo el procedimiento laboral sumario que provee la Ley Núm. 2, *supra.*

En atención a la normativa anteriormente expuesta y en el ejercicio de nuestra facultad discrecional revisora, **resolvemos expedir el auto de certiorari solicitado por la peticionaria e intervenir en los méritos, con los señalamientos de error de la *Petición de Certiorari* ante nuestra consideración.** Es decir, la determinación interlocutoria recurrida nos coloca ante un escenario en el cual los fines de la justicia justifican intervenir con el dictamen interlocutorio recurrido.

En el ejercicio de nuestra función revisora y conforme a lo dispuesto por la doctrina vigente referente a la revisión de los dictámenes sobre las solicitudes de sentencia sumaria, **adoptamos como hechos incontrovertidos los siguientes hechos propuestos por Alpine en su *Moción de Sentencia Sumaria:***

1. Alpine es una empresa que se dedica a brindar soluciones de negocios sobre Tecnología Informática (IT) tales como telefonía, red, servidores aplicaciones, entre otros, a diversas empresas. Véase Anejo 1, de la Moción de Sentencia Sumaria, pág. 24:1-5.

2. En la estructura organizacional de Alpine existen distintos departamentos, tales como: Infraestructura, Seguridad, Service Desk y Ventas. Véase Anejo 1, pág. 24:6-15, de la *Moción de Sentencia Sumaria.*

3. El Sr. Felipe Torres Fábregas comenzó a trabajar en Alpine efectivo el 29 de septiembre del 2020, como Administrador de Servidores del Departamento de Infraestructura. Véase Anejo 1 de la *Moción de Sentencia Sumaria*, págs. 22:2-3, 25:19-23, 26:1-4.

4. Durante su empleo en Alpine, el Sr. Felipe Torres Fábregas nunca trabajó en otro departamento que no fuera el Departamento de Infraestructura. Véase Anejo 1, pág. 26, líneas, 1-11 de la *Moción de Sentencia Sumaria*.

5. Efectivo el 3 de junio del 2024, el Sr. Felipe Torres Fábregas comenzó a desempeñarse como Supervisor de Administrador de Servidores. Véase Anejo 1, págs. 31:12-20; 32:5-8 y Anejo 2, *Cambio de posición,* de la *Moción de Sentencia Sumaria*

6. Como Supervisor de Administrador de Servidores, el Sr. Felipe Torres Fábregas tenía, entre otras, las siguientes funciones:

a. supervisar a los empleados que se desempañaban como Administradores de Servidores; Véase Anejo 1, págs. 34:21-25, 35:1-10 de la *Moción de Sentencia Sumaria*;
b. manejar los servidores de infraestructura, tanto de Alpine como de sus clientes; Véase Anejo 1, págs. 27:11-12, 28:11-14 de la *Moción de Sentencia Sumaria*;
c. asegurarse que el servidor de Alpine estuviera corriendo en orden; Véase Anejo 1, pág. 27:15 de la *Moción de Sentencia Sumaria*;
d. asegurarse que el servidor de Alpine no tuviera errores; Véase Anejo 1, pág. 28:7 de la *Moción de Sentencia Sumaria*;
e. de existir un error en el servidor, arreglarlo; Anejo 1, pág. 28:7-8 de la *Moción de Sentencia Sumaria*;
f. subir, crear y borrar servidores; Anejo 1, pág. 28:8-10 de la *Moción de Sentencia Sumaria*;
g. todo lo que tenga que ver con el mantenimiento, creación y uso de un servidor. Véase Anejo 1, pág. 28:9-10 de la *Moción de Sentencia Sumaria*;

7. El Sr. Felipe Torres Fábregas reconoce ser la única persona en Alpine que ocupaba la posición de Supervisor de Administrador de Servidores. *Véase* Anejo 1, pág. 38:22-25, pág. 39:1, 46:15-19 de la *Moción de Sentencia Sumaria.*

8. **Con el cambio de puesto a supervisor, el Sr. Felipe Torres Fábregas recibió un aumento de salario, así como la oportunidad de devengar un bono anual por desempeño de dos mil dólares ($2,000.00), que estaba sujeto al**

cumplimiento de ciertas condiciones. Véase Anejo 1, pág. 33:4-10 y Anejo 2. de la *Moción de Sentencia Sumaria*

9. **El bono anual por desempeño, además de comenzar en diciembre de 2024, estaba condicionado al cumplimiento de los OKR's departamentales y a la obtención de las certificaciones requeridas por la empresa que estuviesen vigentes. Véase Anejo 1, pág. 33:11-15 y Anejo 3, Declaración Jurada del Sr. Centeno, pág. 2 inciso 15, de la *Moción de Sentencia Sumaria***
10. ...
11. ...
12. ...
13. ...

14. La cesantía de los empleados afectados se realizó el 26 de noviembre de 2024. *Véase* Anejo 1, pág. 43:1-9; Anejo 3; Anejo 4; Anejo 5; Anejo 6, *Cambios Departamento de Infraestructura Alpine*, de la *Moción de Sentencia Sumaria.*

15. ...
16. ....
17. ....
18. ....
19. **....**
20. **El Sr. Felipe Torres Fábregas no tiene otra reclamación en contra de Alpine que no sea la de despido y el bono de desempeño que entiende que dejó de recibir. Véase Anejo 1, págs. 17:5-7, 18:8-11, 33:16-23, 34:2-4, 57:19-21. de la *Moción de Sentencia Sumaria***

De los hechos incontrovertidos por el recurrido en su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* y propuestos por Alpine en su *Moción de Sentencia Sumaria*, se desprende que, una vez el señor Torres Fábregas pasó a ser Supervisor de Administrador de Servidores, se le ofreció un bono Anual por desempeño.[16] No obstante, por tratarse de un bono **condicionado al desempeño anual**, Alpine estableció ciertos requisitos para su otorgamiento. En particular, ambas partes acordaron que el bono comenzaría en diciembre de 2024 y estaría sujeto, entre otras condiciones, al cumplimiento de los OKR's departamentales y a la obtención y mantenimiento de las certificaciones requeridas por la empresa.[17]

Surge de los hechos incontrovertidos en el presente caso que las condiciones antes expuestas no fueron cumplidas por el

---

[16] *Véase*, Hechos Incontrovertidos Núm. 8-9, propuestos por Alpine en la Moción de Sentencia Sumaria, Entrada Núm. 5 de SUMAC TPI.
[17] *Véase* Hecho Incontrovertido Núm. 9, propuesto por Alpine en *la Moción de Sentencia Sumaria,* Entrada Núm. 5 de SUMAC TPI.

señor Torres Fábregas. Es decir, que **la condición para la obtención del bono anual no se cumplió,** pues solo transcurrieron cinco (5) meses entre el nombramiento del recurrido el 3 de junio de 2024, y su cesantía el 26 de noviembre de 2024.[18] Es decir que el propio recurrido **admitió bajo juramento en su deposición que no logró cumplir con las condiciones para devengar el referido bono, precisamente porque su relación laboral culminó antes de diciembre de 2024**.[19] Con estos antecedentes es forzoso concluir que el recurrido incumplió con las condiciones para obtención del bono anual por desempeño y que por ello carece de derecho al mismo, **por lo que procede la desestimación sumaria de su reclamo sobre el bono de desempeño. Sobre esos extremos concluimos que incidió el foro primario al no desestimar sumariamente el reclamo de pago del bono de desempeño presentado por el recurrido. De los hechos incontrovertidos surge claramente que el recurrido carece del derecho al pago del bono por desempeño anual de $2,000.00 dólares ya que este admitió bajo juramento en su deposición que no logró cumplir con las condiciones para devengar el referido bono, precisamente porque su relación laboral culminó antes de diciembre de 2024.**

Ahora bien, en lo pertinente a la causa de acción por despido injustificado presentada por el señor Torres Fábregas al amparo de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, resolvemos que la misma no es susceptible de sentencia sumaria, toda vez que existen controversias sobre hechos materiales esenciales que deben ventilarse y adjudicarse en un juicio plenario. Sobre esos

---

[18] *Véase* Hechos Incontrovertidos Núm. 5, 14 y 16 propuestos por Alpine en la Moción de Sentencia Sumaria, Entrada Núm. 5 de SUMAC TPI.
[19] *Véase* Hecho Incontrovertido Núm. 20 propuesto por Alpine en la *Moción de Sentencia Sumaria*, Entrada Núm. 5 de SUMAC TPI.

extremos concluimos que **<u>están en controversia</u> <u>los siguientes hechos materiales pertinentes a la reclamación de despido injustificado del recurrido</u> a pesar de que fueron propuestos por Alpine en la Moción de Sentencia Sumaria como incontrovertidos:** (10-13) y del 15-19)

> 10. El 8 de abril de 2024, el Sr. Néstor Centeno, vicepresidente Ejecutivo Senior de Alpine, contrató a un consultor para realizar un análisis de las operaciones del negocio.
>
> 11. Como resultado de este análisis, determinó restructurar el Departamento de Infraestructura en Alpine, para adaptarlo al nuevo modelo de negocio de la empresa, bajo una división moderna denominada "Operaciones Técnicas". - Reestructuración Departamento de Infraestructura y Servicio al Cliente.
>
> **12**. A través de esta restructuración, se fusionó en Alpine los departamentos de Infraestructura y Service Desk en una sola unidad denominada "Operaciones Técnicas".
>
> **13**. Bajo este nuevo modelo de servicio a clientes, varias posiciones dentro del Departamento de Infraestructura dejaron de ser necesarias y fueron eliminadas.
> 14…
> **15**. Entre las posiciones eliminadas se encontraban las clasificaciones ocupacionales de Supervisor de Administración de Servidores ocupada por el querellante; la de Ingeniero de Telecomunicaciones SR, y la de IP Ingeniero Servicio de Telefonía.
>
> **16**. La clasificación ocupacional del querellante de Supervisor de Administrador de Servidores fue eliminada de Alpine y al día de hoy no existe.
>
> **17**. Como parte de la reorganización, también se ajustó el salario de varios empleados de Alpine.
>
> **18**. Luego de la reorganización implementada el 26 de noviembre de 2024, Alpine no ha contratado a ningún empleado para ejercer las funciones del Sr. Felipe Torres Fábregas, sino que las mismas fueron eliminadas y/o redistribuidas en otros puestos ya existentes.
>
> **19**. El Sr. Felipe Torres Fábregas reconoce que no fue reemplazado en su puesto de Supervisor de Administrador de Servidores por otra persona. Véase Anejo 1, pág. 55:8-10.

Como bien sostuvo el recurrido en su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, existe controversia sobre la veracidad de lo afirmado por Alpine con respecto al párrafo 12 de la declaración jurada del señor Néstor Luis Centeno Quiñones (Anejo 3 de la Moción de Sentencia Sumaria), en la que este declara que eliminaron el puesto de Administración de Servidores. Ello porque en el propio Anejo 4 de la *Moción de Sentencia Sumaria*

se detalla que precisamente Alpine tenía en el puesto de administrador de servidores al señor Bily Torres y porque en adición a dicho empleado, Alpine tenía a otro empleado como "Server Administrator" de nombre Kelvin Díaz. A su vez **no surge** de los documentos anejados por Alpine a la solicitud de sentencia sumaria que el recurrido fuera un empleado en una plaza única eliminada, sino que este era un empleado que ocupaba la posición de "Server Administrator" que posteriormente fue promovido a Supervisor de Administrador de Servidores bajo un periodo probatorio de 180 días y que fue despedido el 26 de noviembre de 2024, antes de culminar dicho periodo probatorio. Existe controversia de hechos materiales respecto a si su puesto base de "Server Administrator" continuaba existiendo y si otros empleados en situaciones probatorias/gerenciales similares fueron devueltos a sus posiciones originales. (*Véase* el Anejo 3 de la Moción de Sentencia Sumaria) Sobre el particular es pertinente destacar que el recurrido alude en su *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* a un hecho en controversia referente a que al empleado Bily Torres Alpine lo había nombrado al puesto de "Infrastructure Manager", pero que en la alegada reorganización lo degradaron porque no pasó el periodo probatorio en la posición gerencial y contrario a lo realizado con el recurrido, a dicho empleado lo nombraron a su posición anterior como "Server Administrator". (Véase los Anejos 4, 6 y 7 de la Moción de Sentencia Sumaria)

Se desprende, además, del Anejo 1 de la *Moción de Sentencia Sumaria* presentada por Alpine que el recurrido respondió en su deposición que la peticionaria no le ofreció ocupar otra posición en la empresa, sino que lo despidieron, a pesar de que a otros empleados sí le dieron esa oportunidad.

En el caso que nos ocupa, **está en controversia la verdadera intención o motivo del patrono al despedir al**

recurrido, si en efecto su despido obedeció a una reestructuración bona fide en la que se aplicó el criterio de antigüedad, para luego poder determinar si en efecto el despido fue o no injustificado y si este tiene derecho a la mesada reclamada, según provee la Ley Núm. 80-1976. Ante este escenario, toda vez que **la controversia sobre despido injustificado no es estrictamente de derecho**, concluimos que la reclamación sobre despido injustificado no es susceptible de adjudicarse mediante el mecanismo procesal de sentencia sumaria, por lo que concluimos que **no incidió el foro primario al denegar la adjudicación sumaria del reclamo de despido injustificado presentado por el recurrido al amparo de la Ley Núm. 80-1976**.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, los cuales hacemos formar parte de esta Sentencia, expedimos el auto de *certiorari* solicitado por la peticionaria y dictamos ***Sentencia Parcial*** **desestimando sumariamente el reclamo de bono de desempeño reclamado por el recurrido**. **Confirmamos** aquellos extremos del dictamen recurrido en los que el foro primario denegó la solicitud de sentencia sumaria en cuanto a la reclamación de despido injustificado presentada por el recurrido al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*., la cual deberá ventilarse en un juicio plenario.

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

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