

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE
PANEL VIII

ROBERTO GONZÁLEZ ROSA Y OTROS Apelantes v. LANTHEUS MEDICAL IMAGING RADIOPHARMACEUTICALS, INC. Y OTROS Apelados	KLAN201301900 KLCE201400228	<i>APELACIÓN</i> procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce Civil número: JPE2012-0588 Sobre: Despido Injustificado; Discrimen en el Empleo, Procedimiento Sumario
---	--------------------------------	--

Panel integrado por su presidente, el juez Piñero González, las juezas Birriel Cardona y Surén Fuentes.

Birriel Cardona, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de marzo de 2015.

El 27 de noviembre de 2013 el Sr. Roberto González Rosa y otros (Sr. González Rosa o los apelantes), presentaron recurso de apelación (KLAN201301900) ante este Tribunal solicitando la revocación de una sentencia sumaria del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (TPI), en el caso *Roberto González Rosa y otros v. Lantheus Medical Imaging Radiopharmaceuticals, Inc. y otros, J PE2012-0588*. Mediante dicho dictamen el TPI desestimó con perjuicio todas las reclamaciones incluidas en la querella presentada por los apelantes. Además, se condenó a la apelante Ivelisse Homs Rodríguez a compensar a los

apelados por las costas de litigación y honorarios de abogados incurridos por los ellos para defenderse de la reclamación de ésta por daños y perjuicios al amparo del Artículo 1802 del Código Civil.

Posteriormente, el 24 de febrero de 2014 los apelantes presentaron un recurso de *Certiorari* (KLCE201400228) solicitando la revisión de una Resolución emitida por el TPI, mediante la cual se aprobó el memorando de costas y honorarios de abogado presentado por Lantheus MI Radiopharmaceuticals, Inc. (Lantheus o la apelada).

El 20 de marzo de 2014, emitimos Resolución consolidando los recursos antes mencionados, a tenor con las disposiciones de las Reglas 17 y 80.1 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se revoca la sentencia apelada.

I

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

El 9 de agosto de 2012 los apelantes presentaron una Querrela contra Lantheus sobre despido injustificado y discrimen en el empleo, acogándose al procedimiento sumario dispuesto en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 L.P.R.A. secs. 3118 *et seq.* (Ley 2). Solicitaron remedios al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1956, según enmendada, 29 L.P.R.A. secs.146 *et seq.* (Ley 100), y el "Age Discrimination in Employment Act of

1967", según enmendada, 29 U.S.C. secs. 621 *et seq.* (ADEA). Arguyeron que el Sr. González Rosa fue despedido debido a su avanzada edad y que fue sustituido por una empleada cuya edad era sustancialmente menor que la de éste. Reclamaron remedios ascendentes a \$1,630,000.00 para el Sr. González Rosa, más \$250,000.00 por daños y perjuicios para la esposa de éste, Sra. Ana Ivelisse Homs Rodríguez (Sra. Homs Rodríguez), y \$250,000.00 por concepto de honorarios de abogado.

Lantheus presentó su contestación a Querella el 28 de agosto de 2012. Alegó, entre otras, que el despido del Sr. González Rosa fue justificado y no discriminatorio, que sus actos u omisiones no causaron daños a los apelantes y que cualquier daño sufrido por éstos fue causado por sus propias actuaciones o actuaciones de terceros. Además, levantó, entre otras, la defensa de prescripción.

Comenzado el descubrimiento de prueba, Lantheus cursó interrogatorios y requerimientos de admisión a los apelantes y también les tomó deposiciones el 29 de enero de 2013. La Conferencia con Antelación a Juicio se celebró el 19 de marzo de 2013.

El 28 de junio de 2013 Lantheus presentó una Moción de Sentencia Sumaria, alegando que el despido no fue discriminatorio según lo determinara la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo. También señaló que el despido del Sr. González Rosa se debió que éste incurrió en una conducta insultante e irrespetuosa hacia la Srta. Daisy Nieves, una empleada de uno de

los clientes más importantes de Lantheus. Solicitó que se desestimaran todas las reclamaciones incluidas en la Querella y que se condenara a la Sra. Homs Rodríguez a compensar a Lantheus por los gastos legales y honorarios de abogado.

Los apelantes se opusieron a la Moción de Sentencia Sumaria presentada por Lantheus. Argumentaron que la alegación de despido justificado por cierta alegada conducta del Sr. González Rosa estaba fundamentada en documentos que constituían prueba de referencia inadmisibles. Además, se reafirmaron en que el despido de éste fue uno discriminatorio por razón de edad ya que éste tenía más de 40 años al ser despedido y fue reemplazado por una persona mucho más joven que él. Solicitaron que se declarara sin lugar la Moción de Reconsideración presentada por Lantheus.

Posteriormente, Lantheus presentó una Réplica a Oposición a Sentencia Sumaria y los apelantes presentaron una Dúplica a Réplica de la Querellada y Moción Suplementaria a Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria.

El 24 de octubre de 2013, notificada el 28 de octubre de 2013, el TPI emitió una sentencia sumaria mediante la cual desestimó todas las reclamaciones incluidas en la Querella presentada por los apelantes. Además, condenó a la Sra. Homs Rodríguez a compensar a Lantheus por las costas de litigación y honorarios de abogado en que incurrió para defenderse de la reclamación de daños y perjuicios al amparo del Art. 1802 del Código Civil incoada por ésta.

Inconformes los apelantes presentaron recurso de apelación ante este Tribunal, señalando los siguientes errores:

ERRÓ EL TPI DE PONCE AL DECLARAR: (A) HA LUGAR LA SOLICITUD DE SENTENCIA SUMARIA DE LA PARTE QUERELLADA, Y DE PASO VALIDÓ UNA DETERMINACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UAD COMO UNA ADJUDICACIÓN EN LOS MÉRITOS: (I) PORQUE APLICA CON TOTAL ABUSO DE DISCRECIÓN Y PARCIALIDAD LO RESUELTO EN ESA DETERMINACIÓN COMO COSA JUZGADA EN EL CASO DE AUTOS Y (II) POR QUE RESUELVE CON TOTAL ABUSO DE DISCRECIÓN Y PARCIALIDAD REBATIR LA PRESUNCIÓN DE DISCRIMEN Y/O DE DESPIDO INJUSTIFICADO EN EL CASO DE AUTOS CON PRUEBA DE REFERENCIA MÚLTIPLE INADMISIBLE.

Posteriormente, el 24 de febrero de 2014 los aquí apelantes presentaron recurso de *Certiorari* bajo el caso KLCE201400228, solicitando la revisión de una Resolución emitida por el TPI el 3 de diciembre de 2013, notificada el 6 de diciembre de 2013. Mediante dicha Resolución se aprobó el memorando de costas y honorarios presentado por la representación legal de Lantheus. La oportuna Moción de Reconsideración fue declarada no ha lugar mediante Resolución de 9 de enero de 2014, notificada el 21 de enero de 2014. En el recurso de *Certiorari* los aquí apelantes señalaron el siguiente error:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA DE PUERTO RICO, SALA SUPERIOR DE PONCE AL DECLARAR: (A) HA LUGAR EL MEMORANDO DE COSTAS Y HONORARIOS DE ABOGADOS DE LA PARTE QUERELLADA IMPONIÉNDOLE LOS MISMOS A LA PARTE QUERELLANTE CUANDO EXISTE UNA EXCEPCIÓN EN AQUELLOS CASOS EN QUE SE DISPONGA LO CONTRARIO POR LEY; (B) NO HA LUGAR LA MOCIÓN EN SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN, YA QUE A LA PARTE QUERELLANTE LE COBIJAN LOS FUNDAMENTOS

MATERIALES QUE ESTABLECEN LA EXCEPCIÓN QUE DISPONE LO CONTRARIO POR LA LEY #2 DE 17 DE OCTUBRE DE 1961, SEGÚN ENMENDADA, 32 L.P.R.A. SECS. 3118-3133, A LA PARTE QUERELANTE-PETICIONARIA Y LA IMPROCEDENCIA DE LA IMPOSICIÓN DE DICHAS COSTAS Y HONORARIOS DE ABOGADOS.

Evaluada la totalidad del expediente ante nuestra consideración, los alegatos y el derecho aplicable, nos hallamos en posición de resolver.

II

A.

El mecanismo de sentencia sumaria, regulado por la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R 36, tiene como finalidad “propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios civiles que no contengan controversias genuinas de hechos materiales”. Const. José Carro v. Mun. Dorado, 186 D.P.R. 113, 128 (2012); Mejías et al. v. Carrasquillo et al., 185 D.P.R. 288 (2012). Ahora bien, nuestro sistema de justicia busca que los casos se ventilen en sus méritos y promueve el acceso a la justicia. Fundamentado en estos postulados de justicia, el Tribunal Supremo ha indicado que la sentencia sumaria no es un mecanismo adecuado para disponer de casos donde hay elementos subjetivos de intención, propósitos mentales o negligencia o cuando el factor de credibilidad sea esencial. Nieves Díaz v. González Massas, 178 D.P.R. 820 (2010); Freire Ayala v. Vista Rent, 169 D.P.R. 418, 449 (2006).

No obstante, ello no impide el uso de este mecanismo procesal cuando los elementos subjetivos de intención no sean

parte de la controversia material de hechos. Const. José Carro v. Mun. de Dorado, *supra*, pág. 129; Ramos Pérez v. Univisión, 178 D.P.R. 200, 219 (2010). Pero, aun en estos casos, toda duda en cuanto a la existencia de una controversia debe resolverse en contra de la parte que solicita la sentencia sumaria. Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona, 172 D.P.R. 526 (2007); Vera v. Dr. Bravo, 161 D.P.R. 308 (2004).

En relación al uso de este mecanismo en casos laborales, en Jusino et als. v. Walgreens, 155 D.P.R. 560, 578 (2001), el Tribunal Supremo dispuso de una reclamación por despido injustificado por la vía sumaria. En esa ocasión, el patrono presentó prueba objetiva en contra del empleado sobre despacho incorrecto de medicamentos que este no refutó.

Unos años después, en el 2005, el Tribunal resolvió por la vía sumaria otro caso laboral, pero en el sector público. López v. Miranda, 166 D.P.R. 546 (2005). Por tanto, aunque el Tribunal Supremo requiere cautela al evaluar una petición de solución sumaria de un litigio, su uso no está vedado en casos laborales.

Ahora bien, el uso de este mecanismo debe ser medido, porque su utilización irrestricta constituiría una violación al debido proceso de ley, al despojar a un litigante de su día en corte. Mejías et al v. Carrasquillo et al, *supra*, pág. 298; Echandi Otero v. Stewart Title, 174 D.P.R. 355 (2008). Por ello, el principio rector que debe guiar al juzgador en la determinación sobre si procede o

no la sentencia sumaria es el sabio discernimiento. Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona, *supra*, pág. 549.

Las Reglas de Procedimiento Civil de Puerto Rico de 2009 aportaron cambios importantes en el trámite de las solicitudes de sentencia sumaria dirigidos a facilitar la labor adjudicativa de los tribunales y promover de este modo su utilización. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*. Refiriéndose a la Regla 36, en SLG Zapata Berríos v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 430, el Tribunal Supremo expone que mediante estas nuevas disposiciones nuestro ordenamiento procesal expresamente le exige a la parte oponente examinar cada hecho consignado en la solicitud de sentencia sumaria y, para todos aquellos que considera que existe controversia, identificar el número del párrafo correspondiente y plasmar su versión contrapuesta fundamentada en evidencia admisible. Indica que la numeración no es un mero formalismo, ni constituye un simple requisito mecánico sin sentido. Por el contrario, tiene un propósito laudable, por lo que su relevancia es indiscutible y queda claramente evidenciada luego de una interpretación integral de las enmiendas acogidas en el 2009. De lo contrario, las enmiendas a la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, no tendrían valor práctico alguno.

Nuestra jurisprudencia ha establecido que, en términos generales, al dictar sentencia sumaria el tribunal deberá (1) analizar los documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria y los documentos incluidos con la moción en oposición así como aquellos que obren en el expediente del

tribunal; (2) determinar si el oponente de la moción controvertió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares, 184 D.P.R. 133, 167 (2011); Vera v. Dr. Bravo, *supra*, pág. 333. Analizados estos criterios, el tribunal no dictará sentencia sumaria cuando: (1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material; o (4) como cuestión de derecho no procede. S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares, *supra*; PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., 136 D.P.R. 881, 913-914 (1994).

Por su parte, la Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, dispone que procede dictar sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia si las hubiere, acreditan la inexistencia de una controversia real y sustancial respecto a algún hecho esencial y pertinente y, además, si el derecho aplicable así lo justifica. De esta forma, se permite disponer de asuntos pendientes ante el foro judicial sin necesidad de celebrar un juicio, ya que únicamente resta aplicar el derecho a los hechos no controvertidos. SLG Zapata Berríos v. J.F. Montalvo, *supra*; Const. José Carro v. Mun. de Dorado, *supra*; Mejías et al v. Carrasquillo et al, *supra*.

Como es sabido, en su análisis el foro sentenciador se guiará por el principio de liberalidad a favor de la parte promovida, pues se busca con ello no privar a esta de su día en corte cuando existen controversias de hechos legítimas que deben resolverse. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*.

No obstante, al presente en nuestra jurisdicción los que se oponen a un sentencia sumaria tienen un gran reto; se exponen a que sus reclamaciones o defensas no se diriman en una vista si no manejan eficientemente el mecanismo de la sentencia sumaria. Si bien es cierto que el Tribunal Supremo continúa reiterando la normativa sobre el uso mesurado de la sentencia sumaria, también es cierto que está enfatizando en los aspectos técnicos de ésta.

Luego de los casos de Jusino et als v. Walgreens, *supra*, resuelto en el 2001 y de López v. Miranda, *supra*, resuelto en el 2005, en un mismo año el Tribunal Supremo resolvió mediante sentencia sumaria dos casos laborales, uno en la esfera privada y otro en la pública. En Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 213, en un caso de discrimen en el empleo, el Tribunal enfatizó que la parte que solicita la sentencia sumaria en un pleito debe establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho material.

Mientras, en Abrams Rivera v. E.L.A., 178 D.P.R. 914, 932-933 (2010), el Tribunal le recordó a las partes que la jurisprudencia había resaltado que la parte que se opone a que se dicte sentencia sumaria en su contra debe controvertir la prueba

presentada y no debe cruzarse de brazos. Es decir, la parte que se opone a la solución sumaria viene obligada a contestar de forma detallada y específica aquellos hechos pertinentes para demostrar que existe una controversia real y sustancial que debe dilucidarse en juicio. Su obligación procesal es proveer prueba detallada y suficiente para crear una controversia sustancial de hechos relevantes y esenciales. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*, pág. 226.

El Tribunal Supremo también ha continuado reiterando que el hecho de que no se presente prueba que controvierta la presentada por el promovente en su moción de sentencia sumaria, no significa necesariamente que esta procede o que el promovente tenga derecho a que se dicte a su favor. Vélez v. García Passalacqua, 163 D.P.R. 223 (2004); Jusino et als v. Walgreens, *supra*, pág. 578. No obstante, recientemente en Zapata Berríos v. J.F. Montalvo, *supra*, expresó lo siguiente en cuanto a los requisitos establecidos en la Regla 36.3 antes mencionados:

[A]unque en el proceso de considerar una solicitud de sentencia sumaria el tribunal retiene la discreción de examinar evidencia admisible que obre en los autos, pero que ha sido omitida por las partes, éste no viene obligado a hacerlo. Puede, conforme al mecanismo actual, obviar material que las propias partes hayan pasado por alto en sus escritos y resolver estrictamente a base de lo que haya sido presentado acatando el método procesal consignado en la nueva Regla 36.3 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*.

Según se desprende de lo anterior, el método recién implantado coloca sobre las partes, quienes conocen de primera mano sus respectivas posiciones, así como la evidencia disponible en el caso, el deber de identificar cada uno de los hechos que estiman relevantes, al igual que la prueba admisible que los sostiene. Se facilita, por lo tanto, el proceso adjudicativo al poner al tribunal en posición de evaluar conjuntamente las

versiones encontradas para cada uno de los hechos refutados a la luz de las referencias a la prueba que alegadamente los apoya...

El Tribunal Supremo también expresó que el sistema dispuesto en dicha regla agiliza la labor de los jueces de instancia y propende la disposición expedita de aquellas disputas que no necesitan de un juicio para su adjudicación. A esos efectos, expresó:

Es por ello que mediante estas nuevas disposiciones nuestro ordenamiento procesal expresamente le exige a la parte oponente examinar cada hecho consignado en la solicitud de sentencia sumaria y, para todos aquellos que considera que existe controversia, identificar el número del párrafo correspondiente y plasmar su versión contrapuesta fundamentada en evidencia admisible. SLG Zapata Berríos v. J.F. Montalvo, supra, pág. 434. (Énfasis nuestro).

Los tribunales apelativos debemos recurrir a los mismos criterios utilizados por el foro de primera instancia al revisar la corrección de su decisión de dictar o no una sentencia sumariamente. No obstante, nuestra función revisora se ve limitada a considerar los documentos que se presentaron ante el foro primario y al estudiarlos, el foro apelativo sólo podrá determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y si el derecho se aplicó de forma correcta. Const. José Carro v. Mun. de Dorado, supra; Vera v. Dr. Bravo, supra, págs. 334-335.

Una moción de sentencia sumaria adecuadamente presentada, sólo puede negarse, si la oposición está basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. Cualquier duda no es suficiente para derrotar una moción de

sentencia sumaria, tiene que ser una duda que permita concluir que existe una controversia sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes. Una controversia es real cuando la prueba es de tal naturaleza que un juzgador racional de los hechos, podría resolver a favor de la parte promovida. Ramos Pérez v. Univisión, *supra*.

B.

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Carta de Derechos, establece que la dignidad del ser humano es inviolable, principio fundamental y rector de respeto hacia todo individuo. Su sección primera específicamente recoge este postulado y dispone lo siguiente:

La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Art. II, Sec. 1, Const. E.L.A., L.P.R.A., Tomo 1, ed. 1999, pág. 257.

Por su parte, la Comisión de la Carta de Derechos en su informe a la Convención Constituyente delimitó el propósito y alcance de esta disposición constitucional y determinó que las leyes “encarnarán estos principios” de esencial igualdad humana. La referida Comisión advirtió además que tales postulados “tienen un vasto alcance cuya implementación detallada requiere acción legislativa”. García Pagán v. Shiley Caribbean, etc., 122 D.P.R. 193, 198 (1988); 4 Diario de Sesiones de la Convención Constituyente, Sec. 1, pág. 2563 (1951).

Siguiendo tales directrices, ese principio básico y fundamental, considerado y reconocido por los Constituyentes, fue ratificado por la Asamblea Legislativa a través de la aprobación de uno de los estatutos principales y esenciales a la protección del trabajador puertorriqueño, a saber, la Ley 100. “Al aprobar la Ley Núm. 100, la Asamblea Legislativa ratificó estos postulados constitucionales y formuló unos remedios para poner en vigor esa disposición de la Carta de Derechos dentro del contexto obrero-patronal”. García Pagán v. Shiley Caribbean, etc., *supra*, pág. 198.

A tal efecto, el Art. 1 de la Ley 100 dispone que incurrirá en responsabilidad civil:

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status como empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas del empleado o solicitante de empleo.

La mencionada disposición legislativa, como parte de una serie de estatutos que prohíben el discrimen en el empleo en sus diversas modalidades, implanta la política constitucional y establece responsabilidad civil y criminal contra los patronos que discriminen en el reclutamiento, en los términos y condiciones de empleo, y despidan de tal manera a algún empleado suyo, legitimando al empleado discriminado a entablar una causa de acción en daños y perjuicios. El obrero o trabajador víctima de tal

actuación o decisión patronal, al demandar civilmente a su patrono, "se convierte en fiscalizador del cumplimiento de la ley y de la implantación de la política pública que promueve la esencial igualdad". Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364, 381 (2001).

Al interpretar el alcance de la citada Ley 100 deben tomarse en consideración los valores sociales y económicos recogidos en la legislación laboral; esto es, proteger a la masa trabajadora contra el discrimen en el empleo y en el reclutamiento, interpretando siempre tales estatutos de la manera más favorable al empleado víctima de actuaciones discriminatorias e injustificadas. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, pág. 382. Ello no significa, sin embargo, que no se tenga que realizar un adecuado balance entre tal protección a los empleados y el valor e interés patronal, también protegido, de velar por las prerrogativas gerenciales que el sistema económico le reconoce a este último. *Íd.*

En cuanto a la presunción aplicable para este tipo de casos, el Artículo 3 de la referida Ley dispone lo siguiente:

Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en las secciones precedentes fueron cometidos en violación de las secs. 146 a 151 de este título, cuando los mismos hayan sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible. 29 L.P.R.A. sec.148.

Para activar la presunción de discrimen, el empleado demandante tiene que probar tres elementos: (1) que hubo un despido o acción perjudicial; (2) que éste se realizó sin justa

causa; (3) presentar evidencia indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido. Es en ese momento que se activa la presunción. S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC, 151 D.P.R. 754 (2000); Belk v. Martínez, 146 D.P.R. 215 (1998). Ciertamente, estas circunstancias o hechos básicos varían dependiendo del contexto en que se dé la decisión de empleo y a base del tipo o modalidad de discrimen que se esté alegando. Con la presentación de prueba a tales efectos, se establecen los hechos básicos que dan lugar a la presunción dispuesta en el referido artículo de ley.

Cabe señalar que la presunción del Artículo 3 de la Ley 100 entra en juego en la etapa probatoria del caso, esto es, se activa durante la celebración de la vista evidenciaria en su fondo, no antes. S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC, *supra*, pág. 774. El mencionado artículo “no altera en su totalidad el esquema probatorio que prevalece en nuestra jurisdicción, donde una vez presentada la demanda, le corresponde a la parte demandante en la vista en su fondo comenzar con la presentación de la prueba de sus alegaciones, antes de que la parte demandada venga obligada a rebatirla”. Si la parte demandante, durante el primer turno de la prueba, no presenta evidencia suficiente para sostener sus alegaciones, la parte demandada no tiene que defenderse. La presunción establecida en el citado Art. 3 lo que pretende es facilitarle al empleado demandante el probar su reclamación, no

relevante de la necesidad y obligación de presentar evidencia para probar sus alegaciones. *Íd.*

En Díaz v. Wyndham Hotel Corp., *supra*, se enfatizó que un despido discriminatorio siempre será injustificado. Sin embargo, no todo despido injustificado es discriminatorio a su vez. Asimismo en Belk v. Martínez, *supra*, se expresó que si luego de presentada la totalidad de la prueba queda demostrado que no hubo ánimo discriminatorio para el despido, pero el demandado no logró establecer una justificación razonable para éste (justa causa), el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado y el empleado será acreedor, exclusivamente, de los remedios establecidos en la Ley Núm. 80, *supra*, de despidos injustificados. Belk v. Martínez, *supra* a la pág. 232.

C.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, mejor conocida como Ley de Indemnización por Despido Injustificado en Puerto Rico, 29 L.P.R.A. secs. 185 *et seq.* le brinda a los trabajadores que han sido despedidos sin justa causa la oportunidad de disfrutar de una indemnización que les permita suplir sus necesidades básicas durante el tiempo que les pueda tomar conseguir un nuevo empleo. Dicho estatuto define el concepto de despido como, además de la cesantía del empleado, su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres meses y la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o

forzarlo a renunciar. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364 (2001).

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, y que fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, en adición al sueldo que hubiere devengado, el salario correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, (1) si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio (indemnización básica); y una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio; 2) si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio. La compensación en su totalidad constituye el remedio comúnmente conocido como la mesada. 29 L.P.R.A. sec. 185a.

D.

La Regla 801 de Evidencia, 32 L.P.R.A. Ap. IV R. 801, define prueba de referencia como “una declaración que no sea la que la persona declarante hace en el juicio o vista, que se ofrece en evidencia para probar la verdad de lo aseverado. En Toledo Maldonado v. Cartagena Ortiz, 132 D.P.R. 249 (1992) el Tribunal Supremo señaló que la prueba de referencia es toda declaración que sea una aseveración oral o escrita que no hace el declarante al testificar en el juicio, y que se ofrece en evidencia para probar la verdad de lo aseverado. Por su parte, el inciso (B) de la citada Regla 801 define declarante como “la persona que hace una declaración”.

La Regla 804 de Evidencia, *supra*, R. 804, dispone que “salvo que de otra manera se disponga por ley, no será admisible prueba de referencia sino de conformidad con lo dispuesto en este capítulo”. Esta norma general de exclusión de la prueba de referencia está fundada en razones de falta de confiabilidad. La regla de exclusión de prueba de referencia busca solucionar el problema de la debilidad testimonial que representa evidencia de segunda mano. Véase, Pueblo v. Guerrero López, 179 D.P.R. 950 (2010).

Esta regla de exclusión está esencialmente fundada en la no disponibilidad del declarante para ser contrainterrogado, aparte de la ausencia de garantías circunstanciales de confiabilidad y exactitud. Véase, P.N.P. v. Rodríguez Estrada, 123 D.P.R. 1

(1988). El Profesor Chiesa señala que la razón que motiva la regla general de exclusión de prueba de referencia es la falta de confiabilidad de la misma y su dudoso valor probatorio, puesto que de ordinario una declaración que constituye prueba de referencia no tiene las garantías de confiabilidad que se produce mediante un testimonio en corte. Un testimonio en corte se hace bajo juramento, frente a la parte perjudicada por la declaración, frente al juzgador que ha de aquilatar su valor probatorio y está sujeta al conainterrogatorio de las partes que tengan a bien hacerlo. Ernesto L. Chiesa, Tratado de Derecho Probatorio, República Dominicana, Pubs. J.T.S., Tomo II, págs. 616 y 617.

E.

Es norma establecida que los jueces de instancia son quienes están en mejor posición de aquilatar la prueba; por ello, su apreciación nos merece gran respeto y deferencia. En ausencia de un error manifiesto, prejuicio, pasión o parcialidad, no se intervendrá con sus determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad del foro primario. S.L.G. Carrasquillo v. A.A.A., 177 D.P.R. 345, 356 (2009).

La intervención de un foro apelativo con la evaluación de la prueba testifical procede “en casos en que un análisis integral de dicha prueba cause en nuestro ánimo una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia”. S.L.G. Carrasquillo v. A.A.A., *supra*, citando a Pueblo v. Cabán Torres, 117 D.P.R. 645,648 (1986)

La parte apelante que interese la revocación de un dictamen del foro primario es quien tiene la carga, no solo de señalar, sino de demostrar el fundamento para ello. Pueblo v. Cabán Torres, *supra*. Quien cuestione la determinación de hechos realizada es quien debe señalar el error manifiesto o fundamentar la existencia de pasión, prejuicio o parcialidad. S.L.G. Carrasquillo v. A.A.A., *supra*; Flores v. Soc. de Gananciales, 146 D.P.R. 45, 49 (1998). Asimismo, intervendremos cuando la apreciación de la prueba realizada por el foro primario no concuerda con la realidad fáctica o es inherentemente imposible o increíble. Pueblo v. Irizarry Irizarry, 156 D.P.R. 780, 789 (2002). Además, será meritoria nuestra intervención en casos en que la apreciación de la prueba del foro de primera instancia no represente “el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba”. Miranda Cruz y otros v. S.L.G. Ritch, 176 D.P.R. 951, 974 (2009); Cárdenas Maxán v. Rodríguez, 125 D.P.R. 702, 714 (1990).

III

A.

En el escrito de apelación los apelantes reclaman que existe controversia de hechos que impide la adjudicación de este caso mediante el mecanismo de la sentencia sumaria. Argumentan que la versión de los hechos de Lantheus en cuanto a que el despido del Sr. González Rosa fue justificado está fundamentada en documentos que son inadmisibles. Además, señalan que la determinación del TPI de desestimar la causa de acción de

discrimen se basó en el hecho que tanto la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo como la Equal Employment Opportunity Commission le notificaron al Sr. González Rosa la determinación de no causa probable de discrimen, tomando el TPI dichas determinaciones como cosa juzgada.

Entendemos que existe controversia sobre la razón para el despido del Sr. González Rosa. Lantheus entiende que el despido fue justificado pues fue consecuencia de una alegada falta de respeto hacia la Srta. Daisy Nieves (Srta. Nieves) que afectó la reputación de la compañía con un cliente muy importante. Por su parte, el Sr. González Rosa entendió que su despido fue uno discriminatorio por su edad, pues fue sustituido por una persona mucho más joven que él. En estas circunstancias debemos recordar que el Tribunal Supremo ha indicado que la sentencia sumaria no es un mecanismo adecuado para disponer de casos donde hay elementos subjetivos de intención, propósitos mentales o negligencia o cuando el factor de credibilidad sea esencial. Nieves Díaz v. González Massas, 178 D.P.R. 820, 850 (2010); Freire Ayala v. Vista Rent, 169 D.P.R. 418, 448-449 (2006).

En el caso ante nos, luego de estudiar los escritos de las partes, el TPI determinó que la Moción de Sentencia Sumaria de Lantheus cumplía con los requisitos de la Regla 36 de Procedimiento Civil y que la Oposición presentada por los apelantes no cumplía con dichos requisitos. A esos efectos, el foro de instancia excluyó lo alegado en la Oposición de los apelantes y

procedió a evaluar si la prueba presentada por Lantheus era admisible y, de ser admisible, si establecía los hechos incontrovertibles propuestos por Lantheus.

En cuanto a la declaración jurada del Sr. Joel Cordero Rivera (Sr. Cordero), Director de Operaciones de Lantheus,¹ el TPI sostuvo que en la misma el Sr. Cordero narró los hechos sobre el alegado incidente entre la Srta. Nieves y el Sr. González Rosa. También señaló que el Sr. Cordero explicó la razón que lo motivó a despedir al Sr. González Rosa. Cónsono con lo anterior, el TPI determinó que, mediante su declaración jurada, el Sr. Cordero “autenticó y reafirmó el contenido de un informe [de fecha 13 de julio de 2009]² que él mismo redactó sobre una conversación telefónica que sostuvo con la Srta. Nieves, quien ocupaba el puesto de ‘Chief Nuclear Technologist’ en el Hospital San Lucas, y otra que sostuvo con el Dr. Miguel Serpa”.³ En el citado informe, el Sr. Cordero narró “que la señora Figueroa le contó sobre las alegaciones de la señorita Nieves y que cuando él habló con la señorita Nieves, ésta le reafirmó dichas alegaciones”.⁴

El TPI además determinó que en la declaración jurada de la Sra. Giovanna Figueroa Ríos (Sra. Figueroa) ésta “autenticó y reafirmó un informe [de fecha 20 de julio de 2009]⁵ que ella redactó sobre una conversación telefónica que sostuvo con la señorita Nieves y otra que sostuvo con el Dr. Serpa”. El análisis

¹ Ap., págs. 296-297.

² Ap., págs. 298-299.

³ Véase, Sentencia Sumaria, Ap., págs. 63-64.

⁴ *Íd.*, pág. 64.

⁵ Ap., pág. 316.

realizado por el TPI sobre la admisibilidad de los documentos presentados por Lantheus con su Moción de Sentencia Sumaria fue el siguiente:

Estas dos declaraciones juradas, por sí solas, no son admisibles para probar la veracidad de las alegaciones de la señorita Nieves. Estas solo establecen que la señorita Nieves les comunicó a la señora Figueroa y al señor Cordero las alegaciones arriba mencionadas sobre la conducta del co-querellante González. (Énfasis nuestro).

Ahora bien, en el informe autenticado y ratificado mediante su declaración jurada, el señor Cordero narró que él llamó al co-querellante González para preguntarle sobre las alegaciones de la señorita Nieves. Además, el señor Cordero narró en dicho informe que el co-querellante González le replicó que “había que educar al cliente” y que para él eso era algo personal con la señorita Nieves que él no podría permitir.

Del referido informe también surge que el señor Cordero le dijo al co-querellante González que su conducta era muy arriesgada, que su conducta había puesto en peligro la relación con el cliente y que esto podría tener consecuencias sobre su empleo; y que González contestó que no le importaba y que, si esa era la decisión, que la compañía lo despidiera.

Las alegaciones de la señorita Nieves eran de tal naturaleza que, de no ser ciertas, un empleado inocente las hubiese negado. Al menos, un empleado inocente no hubiese tratado de justificar la conducta que se le imputaba diciéndole al Director de Operaciones de su patrono que “había que educar al cliente” y que eso era algo personal con la señorita Nieves que él no podía permitir.

La Regla 803(b) de las Reglas de Evidencia de 2009, 32 L.P.R.A. Ap. VI, establece una excepción a la regla de exclusión de prueba de referencia en aquellos casos en de [sic] “una declaración que dicha parte, teniendo conocimiento de su contenido, **ha adoptado como suya** de forma verbal o **por conducta** o **ha expresado creer en su veracidad**”. (Énfasis en el original).

La conducta del co-querellado al no negar las alegaciones de trato irrespetuoso e insultante así como su intento de justificar la conducta que se le imputaba constituye una declaración del co-querellante. "La conducta verbal aseverativa o conducta no verbal no aseverativa queda fuera de la definición de prueba de referencia". E.L. Chiesa, Tratado de Derecho Probatorio (Reglas de Evidencia de Puerto Rico y federales), Santo Domingo, Publicaciones JTS, T. II, pág. 659.

Según explica el tratadista y profesor Ernesto Chiesa, al decidir si una admisión por adopción es admisible, el tribunal debe considerar los siguientes elementos:

1. La parte escuchó la declaración.
2. La Parte entendió la declaración.
3. La parte tenía conocimiento de la materia sobre la que versa la declaración.
4. Si había impedimento físico o emocional para que la parte replicara o contestara la declaración.
5. Las características personales de la parte hacen irrazonable una respuesta por la parte.
6. La declaración misma es de naturaleza tal que, de nos [sic] ser cierta, exigiría que la parte replicara bajo las circunstancias. Chiesa, *op cit.*, pág. [sic] 662-663.

Las expresiones que le hizo el co-querellante al señor Cordero cuando éste le preguntó sobre las alegaciones de la señorita Nieves reflejan que González escuchó, entendió y tenía conocimiento sobre la materia de la cual le preguntó el señor Cordero. El hecho de que éste trató de justificar la conducta que le imputaba la señorita Nieves refleja que no sufría de ningún impedimento físico o emocional para replicar o contestar ni que sus características personales hicieran irrazonable una respuesta. (Énfasis nuestro).

Además, la naturaleza de las alegaciones de la señorita Nieves exigirían que un empleado inocente replicara a las mismas cuando el Director de Operaciones le preguntara sobre la veracidad de las mismas. Al menos, un empleado inocente en esa circunstancia no le hubiese contestado a su supervisor que "había que educar

al cliente” y que se trataba de un asunto personal que él no podía permitir. (Énfasis nuestro)

La evidencia que establece las alegaciones de la señorita Nieves se admite para fines de probar el contenido de las alegaciones que posteriormente el co-querellante González admitió por adopción. **Aunque la evidencia de la prueba que sustenta este hecho no sería admisible por sí sola, su valor probatorio se deriva de las admisiones tácitas o por adopción del co-querellante González.**⁶ (Énfasis nuestro).

Erró el TPI al concluir que mediante las declaraciones que el mismo foro admite eran inadmisibles, se podía autenticar unos informes que tampoco eran admisibles por ser prueba de referencia, ya que los mismos solamente contienen la versión del Sr. Cordero y de la Sra. Figueroa sobre unos hechos de los cuales no fueron testigos. Es importante señalar que los informes preparados por el Sr. Cordero y la Sra. Figueroa fueron redactados en fechas posteriores al despido del Sr. González Rosa. Por lo tanto, el Sr. González Rosa no tuvo la oportunidad de examinar los informes, ofrecer su propia versión de los hechos, ni se le informó que el mismo fue utilizado para fundamentar su despido. Así lo declaró el Sr. González Rosa durante la toma de su deposición, indicando que vio por primera vez el informe cuando su abogado le mostró copia del expediente de personal que obtuvo durante el descubrimiento de prueba. Es por ello que el TPI no podía determinar que “González escuchó, entendió y tenía conocimiento sobre la materia de la cual le preguntó el señor Cordero”, ni podía concluir que el Sr. González Rosa “adoptó por admisión” las

⁶ Véase, Sentencia Sumaria, Ap., págs. 64-67.

alegaciones de la Srta. Nieves que aparecen en dichos informes. Las expresiones del foro de instancia sobre las expresiones atribuidas al Sr. González Rosa en el informe preparado por el Sr. Cordero (“las alegaciones de la señorita Nieves eran de tal naturaleza que, **de no ser ciertas, un empleado inocente las hubiese negado**”; “la naturaleza de las alegaciones de la señorita Nieves **exigirían que un empleado inocente replicara a las mismas** cuando el Director de Operaciones le preguntara sobre la veracidad de las mismas”), evidencian que el tribunal actuó con prejuicio o parcialidad. (Énfasis nuestro). Por tanto, incidió el TPI al determinar que esa alegada “admisión” del Sr. González Rosa era admisible para fundamentar la alegación de Lantheus que el despido fue justificado y, por tanto, no discriminatorio.

Una vez el TPI entendió que las declaraciones juradas y los informes preparados por el Sr. Cordero y la Sra. Figueroa eran inadmisibles, el TPI debió declarar sin lugar la moción de sentencia sumaria presentada por Lantheus y continuar los procedimientos. Después de todo, no es aconsejable utilizar la moción de sentencia sumaria en casos en los cuales el factor credibilidad es esencial y está en disputa. Más aun, en los casos laborales en que, por su naturaleza reparadora, las disposiciones de la Ley 80 deben ser interpretadas liberalmente a favor del trabajador. Vélez Cortés v. Baxter, 179 D.P.R. 455, 467 (2010); Rivera v. Pan Pepín, 161 D.P.R. 681, 688 (2004). Aunque la sentencia sumaria es un mecanismo útil para resolver casos en que no existen hechos en

controversia, “no es una herramienta que se puede utilizar en cualquier caso, violando el derecho de las partes a tener su ‘día en corte’ y recibir una decisión bien ponderada y justa”. SLG Zapata Berríos v. J.F. Montalvo, *supra*, pág. 467 (Opinión Disidente de la Hon Liana Fiol Matta). Por ello, procede revocar la sentencia apelada en el caso KLAN201301900.

A tenor con lo aquí resuelto, no es necesario discutir el error señalado en el caso KLCE201400228 sobre las costas y honorarios de abogado concedidos a Lantheus, por ser prematuro. Se desestima el recurso de *certiorari* por falta de jurisdicción por prematuridad, ya que en consecuencia de que el TPI erró en Derecho al disponer del caso mediante sentencia sumaria, procede la continuación de los procedimientos en dicho foro y la celebración de una vista plenaria evidenciaria.

B.

Por otro lado, a pesar de que el Sr. González Rosa no señaló como error la determinación del TPI en cuanto a que la causa de acción bajo la Ley 80 estaba prescrita, por tratarse de un error patente de derecho, nos vemos obligados a ejercer nuestra facultad de resolver un error no señalado por las partes. Nuestro Tribunal Supremo ha señalado que aun cuando, como regla general, un tribunal apelativo no debe entrar a resolver cuestiones no planteadas a nivel de instancia, repetidamente ha reafirmado el principio rector de que en miras de impartir justicia, un tribunal apelativo tiene la facultad inherente de considerar y resolver

errores patentes que surjan de un recurso aun cuando éstos no hayan sido presentados por las partes. E.L.A. v. Northwestern Selecta, 185 D.P.R. 40, 55 (2012); S.L.G. Flores-Jiménez v. Colberg, 173 D.P.R. 843, 851 (2008); Hernández v. Espinosa, 145 D.P.R. 248, 264 (1998); Hons. Castro, Cabán v. Depto. de Justicia, 153 D.P.R. 302, 312 (2001).

En nuestra jurisdicción se ha establecido que la presentación de una querrela administrativa ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y la subsiguiente adecuada notificación de ello al patrono, constituye una reclamación extrajudicial bastante y suficiente para interrumpir la prescripción de la acción judicial bajo la Ley 100 sobre discrimen en el empleo, Srio. del Trabajo v F.H. Co., Inc., 116 D.P.R. 823, 324 (1985); bajo la Ley 3 sobre discrimen por razón de embarazo, Maldonado v. Russe, 153 D.P.R. 342, 353 (2001); y bajo las Leyes Núms. 17⁷ y 69⁸ sobre hostigamiento sexual y discrimen por razón de sexo, Suárez Ruiz v. Figueroa Colón, 145 D.P.R. 142, 151 (1998). El término prescriptivo de un año para acudir al tribunal al amparo de las leyes antes mencionadas comenzará nuevamente a decursar al darse por terminados los procedimientos ante la agencia. Suárez Ruiz v. Figueroa Colón, *supra*. Ello así, porque existe una identidad de propósitos entre la acción administrativa y la civil y en que la notificación de la querrela administrativa, como ya mencionáramos, reúne los requisitos establecidos para que se configure una

⁷ 29 L.P.R.A. 155 *et seq.*

⁸ 29 L.P.R.A. 1321 *et seq.*

reclamación o interpelación extrajudicial. Maldonado v. Russe, *supra*; Suárez Ruiz v. Figueroa Colón, *supra*.

Nos corresponde resolver si la presentación de una querrela por discrimen en el empleo ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo tiene también el efecto de interrumpir el término prescriptivo de tres años para la correspondiente acción judicial por despido injustificado bajo la Ley 80, alegada en forma alternativa a la causa por despido discriminatorio al amparo de la Ley 100.

En el caso ante nos, Lantheus, por conducto del Sr. Joel Cordero, notificó al Sr. González Rosa su despido el 10 de julio de 2009. Aproximadamente ocho meses más tarde, el 17 de marzo de 2010, el Sr. González Rosa presentó una querrela administrativa contra Lantheus ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo. Tras una determinación de no causa probable de discrimen en el empleo, notificación al patrono y posteriores trámites ante la Unidad Antidiscrimen, el 26 de enero de 2012 el Secretario del Trabajo confirmó la determinación de no causa probable de discrimen por edad de la Unidad Antidiscrimen. El 9 de agosto de 2012 los apelantes presentaron querrela contra Lantheus ante el TPI alegando despido injustificado por discrimen al amparo de la Ley 100 y la ley ADEA.

Bajo estas circunstancias y mediante Sentencia Sumaria, el TPI resolvió que la reclamación judicial bajo la Ley 80 estaba prescrita. El foro de instancia fundamentó su determinación en el

hecho de que transcurrieron más de tres años entre el despido del Sr. González Rosa, el 10 de julio de 2009, y la presentación de la acción judicial, el 9 de agosto de 2012, en la que alternativamente se reclama por despido injustificado, sin que se pudiera considerar que la querella ante la Unidad Antidiscrimen interrumpió el término de prescripción de tres años en cuanto a la reclamación de despido injustificado bajo la Ley 80.

Sabido es que la Ley 80 tiene el propósito de sancionar que un patrono despidiera a un empleado salvo que demuestre una causa justificada para ello. Esta legislación tiene un carácter reparador al proveer remedios para los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado. 29 L.P.R.A. 185a. Una querella administrativa ante la Unidad Antidiscrimen tiene como propósito investigar alegaciones de despido discriminatorio, pudiendo el resultado de tal investigación propiciar transacciones tanto en acciones judiciales por discrimen en el empleo, en sus diversas modalidades, como acciones por despido injustificado. **Esto último en atención a que todo despido discriminatorio es por definición injustificado.** *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 387.

En la querella ante la Unidad Antidiscrimen el Sr. González Rosa alegó que luego de ser despedido, la unidad de Radiofarmacia de Lantheus continuó funcionando "con el trabajo de otros Farmacéuticos de la empresa y el reclutamiento de una nueva Farmacéutica todos estos reclutados después que mi persona y por

ende mucho más jóvenes que yo". Es decir, el Sr. González Rosa reclamó a su patrono por haber sido despedido discriminatoriamente siendo la edad la alegada razón del discrimen. Se desprende, además, una alegación por despido injustificado en la medida en que el Sr. González Rosa aduce que el motivo verdadero para el despido fue por una razón ajena al concepto de justa causa, es decir, su edad. En consecuencia, la notificación con copia de la querrela administrativa que la Unidad Antidiscrimen enviara al patrono del Sr. González Rosa, tuvo el propósito de advertirle sobre el reclamo de posible responsabilidad por el alegado despido injustificado y discriminatorio por razón de edad. Por guardar el trámite administrativo ante la Unidad Antidiscrimen identidad de propósitos con la acción judicial por despido injustificado, concluimos que el término prescriptivo de tres años para presentar la reclamación bajo la Ley 80 también se interrumpió por la radicación de la querrela administrativa. Veamos.

De acuerdo al trámite procesal de este caso, a partir del despido ocurrido el 10 de julio de 2009 comenzó a decursar el período prescriptivo de tres años para incoar una acción judicial por despido injustificado. Sin embargo, la prescripción en curso fue interrumpida por la presentación de la querrela el 17 de marzo de 2010 ante la Unidad Antidiscrimen. La acción administrativa culminó el 26 de enero de 2012 cuando el Secretario del Trabajo confirmó la determinación de no causa probable de discrimen por

edad de la Unidad Antidiscrimen. El término prescriptivo de tres años comenzó nuevamente a decursar en esa fecha. Habiendo el Sr. González Rosa presentado su reclamación de discrimen por edad fundado en violación a la Ley 100 o despido injustificado bajo la Ley 80 ante el tribunal de instancia el 9 de agosto de 2012, es decir, dentro del término de tres años que dispone la propia ley, resolvemos que la causa de acción por despido injustificado no está prescrita.

IV

Por los fundamentos antes expresados, los cuales se hacen formar parte de esta Sentencia, revocamos la sentencia recurrida en el caso KLAN201301900 y devolvemos el caso al TPI por entender que no procede la desestimación de la demanda mediante el mecanismo de la sentencia sumaria pues en este caso el factor credibilidad es esencial y está en disputa. En consecuencia, se ordena la celebración de una vista plenaria evidenciaria en la cual cada parte tenga la oportunidad de presentar prueba y el TPI entonces dirima fundamentales cuestiones de credibilidad. Además, se desestima el escrito de *certiorari* presentado en el caso KLCE201400228 por falta de jurisdicción por prematuro.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones