

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

MARÍA VÁZQUEZ
JAVIER
Apelante

v.

UNIÓN DE
TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 901; Y OTROS
Apelados

KLAN202000462

Recurso de
Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
San Juan

Caso Núm.
SJ2019CV02451

Sobre:
Despido
Injustificado
(Ley Núm. 80)

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Domínguez Irizarry y la Jueza Rivera Marchand.

Rivera Marchand, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de diciembre de 2020.

Comparece ante nos la Sra. María Vázquez Javier (señora Vázquez Javier o apelante) y solicita la revocación de la *Sentencia Parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI o foro primario) el 8 de abril de 2020.¹ Mediante su dictamen, el TPI desestimó parcialmente la *Demanda* instada por la señora Vázquez Javier contra Swiss Chalet, Inc., haciendo negocios como Doubletree by Hilton San Juan (Doubletree o apelada) por despido injustificado; discrimen basado en origen nacional; represalias; y daños y perjuicios. Quedó pendiente ante la consideración del foro primario la reclamación de daños y perjuicios por representación sindical indebida incoada por la señora Vázquez Javier contra la Unión de Tronquistas de Puerto Rico Local 901 (Unión).

Luego de un cuidadoso examen de las disposiciones legales aplicables a la controversia del presente recurso, así como de los

¹ Apéndice de *Apelación*, págs. 52-67.

hechos pertinentes, adelantamos que procede la confirmación de la *Sentencia Parcial* apelada. Veamos un resumen de las incidencias procesales que sirvieron de base al recurso que nos ocupa.

I.

La señora Vázquez Javier instó una *Demanda* sobre discrimen por razón de origen nacional, represalias, daños y perjuicios y representación sindical indebida, bajo el procedimiento sumario establecido por la Ley Número 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*, en contra de Doubletree y la Unión el 12 de marzo de 2019. En resumen, indicó que fungió como empleada unionada encargada del *housekeeping* de las habitaciones de los huéspedes para la apelada desde 2001, hasta julio de 2017, momento en que fue despedida. Alegó que mientras se desempeñaba como empleada de Doubletree fue objeto de discrimen basado en origen nacional y represalias. Asimismo, adujo haber sufrido daños emocionales y económicos. Por ello, sostuvo que luego de ser despedida, compareció ante la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) y presentó una querrela. Indicó que, posterior a ello, la Unión presentó una querrela en su representación ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Negociado). Sobre dicho procedimiento ante el Negociado, la apelante arguyó que la Unión no le representó adecuadamente y ello resultó en el archivo de la querrela.

Doubletree compareció e interpuso una *Solicitud de desestimación al amparo de la Regla 10.2 (1) de Procedimiento Civil* el 21 de marzo de 2019. Junto a su solicitud dispositiva, el apelado incluyó copia de los siguientes documentos: (1) un extracto del convenio colectivo entre Doubletree y la Unión revisado el 16 de abril de 2010; (2) la resolución emitida por la EEOC el 6 de junio de 2017; (3) un sobre; y (4) la resolución del Negociado del 31 de enero de

2019.² En ella, expresó que el TPI no tenía jurisdicción para atender la controversia que tenía ante su consideración. En particular, sostuvo que tras el archivo de la querrela ante el Negociado, la señora Vázquez Javier había instado una revisión judicial sobre despido injustificado que estaba pendiente ante otra sala de TPI. En torno a las demás causas de acciones (discrimen por origen nacional, represalias y daños y perjuicios), Doubletree aseveró que estaban prescritas. Al profundizar indicó que el término prescriptivo aplicable era de un año, por lo que, considerando que la apelante había sido despedida el 13 de julio de 2017, tenía hasta el 13 de julio de 2018 para instar dichas reclamaciones ante el foro primario. Por tanto, argumentó que al presentarse la demanda en marzo de 2019, procedía su desestimación sin mayor consideración. Examinada la solicitud de Doubletree, el TPI ordenó a la apelante a exponer su posición.³ En cumplimiento, el 17 de mayo de 2019, la señora Vázquez Javier presentó su *Oposición a solicitud de desestimación presentada por patrono*.⁴ Arguyó que no procedía desestimar su demanda toda vez que el término prescriptivo de un año para presentar sus acciones por represalia, discrimen y daños y perjuicios, había sido interrumpido por querellas instadas ante el EEOC y debía computarse desde el 20 de julio de 2018, momento en el que la referida agencia archivó su reclamación. Junto a su oposición, la apelante presentó evidencia de la presentación de la querrela ante la EEOC de julio de 2017 y la resolución de EEOC de 20 de julio de 2018. A esos fines, adujo que el término prescriptivo quedó interrumpido con la presentación de su querrela, por lo que

² *Íd.*, págs. 8-29.

³ Pendiente lo anterior, el 27 de marzo de 2019 la Unión y Doubletree instaron sus respectivas contestaciones a la demanda y negaron las alegaciones en su contra. A esos fines, aseveraron que el despido de la señora Vázquez Javier fue el resultado de varias acciones disciplinarias instadas en su contra por incumplimientos con sus tareas laborales y situaciones adversas con compañeros de trabajo. La Unión aseguró que representó adecuadamente a la apelante durante todos los procesos correspondientes.

⁴ Apéndice de *Apelación*, págs. 30-37.

el plazo de un año debía contarse desde el 20 de julio de 2018, fecha en que la EEOC dispuso de la misma. La señora Vázquez Javier no hizo referencia alguna a la acción por despido injustificado. En reacción, Doubletree replicó.⁵ En lo que respecta a las reclamaciones por discrimen, represalias y daños y perjuicios, reiteró que dichas acciones estaban prescritas. Explicó que, en 2017, la apelante había presentado una primera querrela ante la EEOC que fue desestimada en junio de 2017. Adujo que, posterior a su despido, la apelante presentó una segunda querrela ante la EEOC que no interrumpió los términos prescriptivos aplicables para recurrir ante el TPI. Destacó que la señora Vázquez Javier no cumplió con los requisitos de una reclamación extrajudicial efectiva en su segunda querrela ante la EEOC que permitiera la referida interrupción.⁶

Luego de evaluar los argumentos de las partes, el TPI emitió una *Sentencia Parcial* el 8 de abril de 2020.⁷ En primer lugar, en cuanto a la causa de acción por despido injustificado, concluyó que la señora Vázquez Javier agotó el procedimiento de revisión judicial relacionado a dicha reclamación al impugnar la *Resolución* del Negociado ante otra sala del TPI.⁸ Por tanto, resolvió que carecía de jurisdicción para entender en los méritos de dicha causa de acción. En segundo lugar, dispuso que las causas de acción por discrimen basado en origen nacional, represalias y daños y perjuicios en contra de Doubletree y la Unión estaban prescritas toda vez que la querellante no las hizo valer antes de transcurrido el término de un año desde su despido. A esos fines, dispuso que la segunda querrela sometida por la señora Vázquez Javier ante la EEOC no tuvo el

⁵ Véase la *Replica a "Oposición a solicitud de desestimación..."* presentada el 24 de mayo de 2019.

⁶ El 31 de julio de 2019, la apelada solicitó al foro primario que tomara conocimiento sobre una sentencia desestimatoria en otro caso habido entre las partes en el que la señora Vázquez Javier impugnó el laudo sobre el despido por causa injustificada. Véase, *Moción solicitando se tome conocimiento judicial de sentencia dictada en el caso SJ2019CV02149*.

⁷ *Íd.*, págs. 52-67.

⁸ Caso Núm. SJ2019CV02149.

efecto de interrumpir el término prescriptivo porque: (1) la EEOC resolvió que la segunda querrela repetía las alegaciones de la primera (que había sido desestimada); (2) la segunda querrela no hizo referencia alguna a discrimen basado en origen nacional; (3) los propósitos de la querrela ante la EEOC y el pleito judicial no cumplieron con el criterio de identidad; y (4) la querellante no mencionó el despido. Por último, aclaró que permanecía pendiente la causa de acción de la apelante en contra de la Unión sobre la alegada falta de representación adecuada, por lo que señaló una vista a esos efectos.

Insatisfecha con el dictamen emitido, la señora Vázquez Javier acudió ante nos el 15 de julio de 2020⁹ mediante una *Apelación* y le imputó al TPI la comisión del siguiente error:

Erró el TPI al considerar la moción de desestimación bajo la Regla 10.2 como una sentencia sumaria sin que se cumpliera con lo que establece la Regla 36 de Procedimiento Civil.

Examinado el recurso, emitimos una *Resolución* el 21 de julio de 2020 y apercibimos a la apelada a cumplir con nuestro Reglamento y presentar su oposición dentro del término correspondiente. En cumplimiento, el 14 de agosto de 2020, Doubletree sometió su *Alegato de la Parte Apelada*.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, pasemos a exponer el marco jurídico aplicable para disponer de la controversia presentada en el caso de epígrafe.

⁹ Mediante la *Resolución* EM-2020-12 emitida el 22 de mayo de 2020, el Tribunal Supremo decretó que cualquier término que venciera durante las fechas del 16 de marzo de 2020 hasta el 14 de julio de 2020, se extenderían hasta el miércoles 15 de julio de 2020. A pesar de que el ponche del recurso de epígrafe señala que fue presentado en la Secretaría de este Tribunal el 25 de julio de 2020, ello se debió (según surge de un Acta emitida por la Sub-Secretaria del Tribunal de Apelaciones) a que el 15 de julio de 2020 el reloj ponchador del Tribunal reflejó un error de impresión en la fecha y hora de la presentación de los recursos.

II.**A. Moción de desestimación al amparo de las Reglas 10.2 y 36 de Procedimiento Civil**

Respecto a la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R, 10.2, el Tribunal Supremo ha señalado que “la referida norma faculta a la parte contra la cual se presente una alegación en su contra a presentar una moción de desestimación, por los siguientes fundamentos: falta de jurisdicción sobre la materia; falta de jurisdicción sobre la persona; insuficiencia del emplazamiento; insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento; dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio; y dejar de acumular una parte indispensable.” *López García v. López García*, 200 DPR 50 (2018). [A]l momento de considerar una moción de desestimación, los tribunales vienen obligados a tomar como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda y, a su vez, considerarlos de la forma más favorable a la parte demandante. *Íd.* Es por esto que, para que proceda una moción de desestimación, tiene que demostrarse de forma certera en ella que el demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de derecho que se pudiere probar en apoyo a su reclamación, aun interpretando la demanda lo más liberalmente a su favor. *Íd.*¹⁰ La Regla 10.2 de Procedimiento Civil también establece que si en una moción de desestimación en la cual se formula la defensa de dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio, se exponen materias no contenidas en la alegación impugnada, y el tribunal no excluye las mismas, la moción debe considerarse como una moción de sentencia sumaria. *Sánchez v. Aut. De los Puertos*, 153 DPR 559, 570 (2001). Si esto sucede, la regla establece que la moción estará sujeta los trámites ulteriores provistos en la Regla 36

¹⁰ Comillas omitidas.

de Procedimiento Civil, que dispone lo relativo a la sentencia dictada sumariamente. *Íd.*

La sentencia sumaria tiene como propósito la búsqueda de soluciones rápidas, justas y económicas en aquellos casos donde, tras contar con la evidencia necesaria, no exista una controversia sustancial de hechos que amerite la celebración de un juicio. *Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LLC*, 2020 TSPR 136, resuelto el 6 de noviembre de 2020. [S]e procura profundizar en las alegaciones para verificar si, en efecto, los hechos según allí descritos ameritan dilucidarse en un juicio. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 2020 TSPR 21, resuelto el 28 de febrero de 2020. [A]l disponer de una moción de sentencia sumaria el tribunal necesariamente tendrá que escudriñar las alegaciones de la demanda o las defensas interpuestas para determinar si existen hechos en controversia que deban esclarecerse mediante un juicio. *Íd.* Este cauce sumario resulta beneficioso tanto para el tribunal, como para las partes en un pleito. *Íd.* Primeramente, se agiliza el proceso judicial logrando de este modo un alivio a la carga de los tribunales. *Íd.* A la vez provee a los litigantes un mecanismo procesal encaminado a alcanzar un remedio justo, rápido y económico. *Íd.* [C]uando no existe controversia sobre los hechos materiales que motivaron el pleito, sólo resta que el foro de instancia aplique el Derecho a los hechos incontrovertidos. *Pérez Vargas v. Office Depot/Office Max, Inc.*, 2019 TSPR 227, resuelto el 4 de diciembre de 2019. Es decir se “dictará sentencia sumaria cuando las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hay, u otra evidencia demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente”. *Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LLC*, *supra*. Así pues, en “ausencia de una controversia de hechos materiales, el tribunal dictará sentencia, de proceder en Derecho.

Rivera Matos, et al. v. ELA, 2020 TSPR 89, resuelto el 24 de agosto de 2020.

El Tribunal Supremo ha “resuelto que el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria”. *Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LLC, supra*. Por ello, el Tribunal de Apelaciones está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. *Íd.* Los criterios son los siguientes: (1) el tribunal apelativo no puede tomar en consideración prueba no presentada ante el nivel de instancia; (2) el tribunal apelativo no puede adjudicar hechos materiales en controversia; (3) la revisión apelativa es *de novo*; (4) se debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia quien se opone a la solicitud de sentencia sumaria; (5) se debe observar que las mociones cumplan con los requisitos de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y lo discutido en *SLG Zapata Rivera*; (6) debe exponer los hechos materiales controvertidos y los incontrovertidos si lo hubiese; y (7) ante un caso donde no existan hechos materiales en controversia, el tribunal apelativo procederá a revisar *de novo* si el TPI aplicó correctamente el Derecho. *Meléndez González et al. v M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118-119 (2015).

B. La prescripción extintiva

La prescripción extintiva es un modo de extinción de los derechos que finaliza el derecho a ejercer determinada causa de acción. *Cacho González v. Santarrosa*, 2019 TSPR 146, resuelto el 19 de agosto de 2019. Resulta de la ausencia de algún acto interruptor durante el plazo marcado por la ley y se fundamenta en la necesidad de que haya estabilidad en las relaciones y seguridad en el tráfico jurídico. *Íd.* Nuestro Código Civil reconoce tres actos interruptores: (1) la correspondiente acción judicial; (2) la

reclamación extrajudicial, y (3) el reconocimiento de la deuda por parte del deudor. Art. 1873 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5303.¹¹ *Íd.* Una vez se interrumpe la prescripción, el término prescriptivo comienza a transcurrir nuevamente. *Íd.* [L]a reclamación [extrajudicial] se considera como la manifestación inequívoca de quien, amenazado con la pérdida de su derecho, expresa su voluntad de no perderlo.¹² *Berkan v. Mead Johnson Nutrition Puerto Rico, Inc.*, 2020 TSPR 29, resuelto el 12 de marzo de 2020. Para que la reclamación no sea un mero recordatorio sin efecto interruptor, debe demostrar, de forma más o menos tajante o apremiante, la decisión de obtener la acreencia. *Cacho González v. Santarrosa, supra.*

[T]oda reclamación extrajudicial deberá cumplir con los siguientes requisitos para que constituya una interrupción a la prescripción: (1) debe ser oportuna, lo que exige que sea presentada dentro del término establecido; (2) el reclamante debe poseer legitimación, por lo que la reclamación debe ser ejercida por el titular del derecho o acción cuya prescripción pretende interrumpirse; (3) el medio utilizado para realizar la reclamación debe ser idóneo; y (4) debe existir identidad entre el derecho reclamado y aquél afectado por la prescripción. *Maldonado v. Russe*, 153 DPR 342, 353 (2001).¹³ El Tribunal Supremo ha resuelto que la radicación de una querrela administrativa tiene el efecto de interrumpir la prescripción para la correspondiente acción judicial hasta tanto termine el trámite administrativo, cuando la querrela es notificada al querrelado dentro del término prescriptivo. Para ello, además ha requerido que exista identidad de propósitos entre la acción administrativa y la civil. Así,

¹¹ El Código Civil de Puerto Rico de 1930 fue derogado y sustituido por la Ley 55-2020, Código Civil de Puerto Rico de 2020. No obstante, el nuevo Código Civil tuvo vigencia a partir de noviembre de 2020. Por tal motivo, hemos hecho referencia a las disposiciones del ahora derogado Código Civil de 1930, según vigente a esa fecha.

¹² Comillas omitidas.

¹³ Subrayado omitido.

ha resuelto que la notificación de la querrela constituye una reclamación extrajudicial suficiente para interrumpir la prescripción. Véase, *Maldonado v. Russe, supra*.

C. Ley contra represalias

La Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, 29 LPRC sec. 194, se aprobó con el propósito de proteger a los trabajadores contra posibles represalias por parte de los patronos, motivadas por el ofrecimiento de algún testimonio o alguna información ante ciertos foros. Véase, *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 668-669 (2017). Las prohibiciones contra las represalias sirven para imprimirle efectividad a los estatutos y asegurarse de que el patrono no pueda utilizar la coacción, intimidación o la necesidad económica de la víctima de discrimen u hostigamiento sexual para impedir la acción en su contra. *Caballer Rivera v. Adriel Toyota et al.*, 200 DPR 120, 126 (2018). En específico, su Art. 2(a), según enmendado, dispuso que:

Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPRC sec. 194a. *Íd.*, pág. 669.

A esos efectos, la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, en su Artículo 2.18, 29 LPRC sec. 122q, estableció que las acciones derivadas de un contrato de empleo o los beneficios que surgen en virtud de un contrato de empleo prescribirán al año, contado a partir del momento en que se pueda ejercer la acción.

D. Ley contra el discrimen en el empleo

[L]a Sección 1 del Artículo II de la Constitución prohíbe que se establezca discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.¹⁴ *Garib Bazáin v. Hospital Español Auxilio Mutuo*, 2020 TSPR 69, resuelto el 27 de julio de 2020. En el ámbito del Derecho privado, la ley que extiende estos principios al contexto laboral es la Ley contra el discrimen en el empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et seq.* *Íd.* Esta legislación incorpora el lenguaje constitucional y establece responsabilidad civil y criminal para aquellos patronos privados que discriminen en el reclutamiento o en el empleo al crear una causa de acción de daños y perjuicios para el empleado discriminado. *Íd.* El artículo 1 de la referida ley dispone que cualquier patrono despida, suspenda o de cualquier otra forma discrimine contra un empleado -o incluso empleado potencial- por las causas que ahí se detallan. 29 LPRA sec. 146. *Íd.*¹⁵ Además, la legislación provee las herramientas legales necesarias para el resarcimiento de los daños que estas actuaciones puedan causar. *Íd.* [L]as reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 100 tienen un término prescriptivo de un año. *Meléndez Rivera v. CFSE*, 195 DPR 300, 309 (2016).¹¹

E. La acción de daños y perjuicios

El Art. 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141, dispone que la persona que le ocasiona un daño a otra, mediante un acto u omisión negligente, viene obligado a repararlo. Según la doctrina de daños y perjuicios, todo menoscabo material o moral conlleva su reparación si concurren tres elementos básicos: (1) un acto u omisión culposo o negligente del demandado; (2) la presencia de un daño físico o emocional en el demandante y (3) que exista un nexo

¹⁴ Comillas omitidas.

¹⁵ Énfasis omitido.

causal entre el daño sufrido y el acto u omisión. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820 (2010). Recae sobre la parte que solicita ser indemnizada el deber de establecer, mediante preponderancia de la prueba, todos los elementos de la causa de acción por daños y perjuicios. *SLG Colón-Rivas v. ELA*, 196 DPR 855 (2016). El artículo 1868 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5298, establece que las acciones de responsabilidad civil extracontractual prescriben por el transcurso de un año.

Examinado el Derecho aplicable, procedemos a resolver la controversia de autos.

III.

Conviene comenzar por puntualizar que el asunto planteado ante nuestra consideración no incluyó cuestionamientos a la determinación del TPI en torno a la desestimación de la causa de acción por despido injustificado. Tampoco está ante nuestra consideración asunto alguno respecto a la causa de acción por representación inadecuada contra la Unión, pues dicho asunto sigue pendiente ante la atención del foro primario. Por tanto, limitaremos nuestra intervención a la desestimación de las acciones de represalia, discrimen por origen nacional y daños y perjuicios.

En el único señalamiento de error contenido en su *Apelación*, la apelante sostuvo que el foro primario erró al desestimar las acciones de discrimen, represalias y daños y perjuicios por prescripción. A esos fines, aseveró que el TPI evaluó la moción dispositiva presentada al amparo de la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*, como una solicitud de sentencia sumaria, a pesar de que Doubletree no cumplió con los requerimientos de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. En particular, indicó que la moción de Doubletree no incluyó evidencia admisible que estableciera la inexistencia de controversias materiales en torno a la interrupción del término prescriptivo aplicable. A esos fines adujo que la prueba

presentada por ambas partes creó una controversia real sobre si el término prescriptivo fue interrumpido o no con la presentación de la segunda querrela (el 26 de julio de 2017) de la señora Vázquez Javier ante la EEOC después de su despido el 13 de julio de 2017.

De otra parte, Doubletree manifestó que el TPI tenía ante sí la adjudicación de un asunto puramente de Derecho; a saber, si las reclamaciones de la señora Vázquez Javier sobre discrimen basado en origen nacional, represalias y daños y perjuicios, fueron presentadas dentro del término prescriptivo correspondiente. Argumentó que el tribunal tuvo ante sí hechos materiales que no estaban en controversia y estaban apoyados en documentos admisibles presentados por ambas partes que demostraron que el término prescriptivo de las acciones no había sido interrumpido y había transcurrido.

En el presente caso, el TPI tuvo ante su consideración una moción dispositiva presentada por Doubletree al amparo de la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*. En la misma, alegó que procedía la desestimación del caso en su contra, por no existir una causa de acción que justificara la concesión de un remedio. Particularmente, sostuvo que el tribunal no tenía jurisdicción para atender las reclamaciones ante su consideración por estar prescritas. La apelante presentó su oposición a dicha solicitud de desestimación. Como sabemos, ambos escritos fueron acompañados -entre otras cosas- de documentos sobre las reclamaciones instadas por la apelante ante la EEOC para argumentar sobre la interrupción del término prescriptivo en controversia. Conforme hemos discutido, ante circunstancias como las de autos, la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*, permite que la moción sea considerada de conformidad con los parámetros establecidos en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Así procedió el foro primario, toda vez

que hizo referencia a los documentos sometidos por las partes en su sentencia.

Conforme surge de lo anterior, las partes coinciden en que la controversia a ser resuelta por el foro primario versaba en torno a si el término prescriptivo de las acciones de represalia, daños y perjuicios y discrimen fue interrumpido con la presentación de la querrela presentada por la señora Vázquez Javier el 26 de julio de 2017 (segunda querrela) ante la EEOC. Contrario a lo alegado por la apelante, el foro primario tenía la evidencia necesaria ante sí para resolver la controversia. Esto es, el TPI tenía ante sí -y ello no estaba en controversia- la fecha de presentación y disposición de las querellas ante la EEOC; la documentación mediante la cual la señora Vázquez Javier sostenía que había interrumpido el término prescriptivo y la que evidenciaba la determinación de la agencia. Surge de las mociones de ambas partes que no existe controversia sobre las dos querellas presentadas ante la EEOC y la determinación de dicha agencia en ambas ocasiones. Siendo así, resolver si se interrumpió o no el término prescriptivo era una cuestión de estricto Derecho que podía ser resuelto de forma sumaria. Ante este cuadro, este tribunal apelativo debe proceder a revisar *de novo* si el TPI aplicó correctamente el Derecho, por lo que así lo haremos.

En primer lugar, según hemos reseñado, las acciones de represalia, daños y perjuicios y discrimen por origen nacional fueron desestimadas por prescripción. Ya hemos indicado que la radicación de una querrela ante la EEOC tiene el efecto de interrumpir la prescripción para la correspondiente acción judicial hasta tanto termine el trámite administrativo, si la querrela es notificada al querrellado dentro del término prescriptivo y existe identidad de propósitos entre la acción administrativa y la civil.

Al analizar si la segunda querrela ante la EEOC constituyó interrupción al término prescriptivo para que la apelante

interpusiera la demanda de epígrafe, resulta importante descartar de dicho análisis las reclamaciones de discrimen basado en origen nacional y daños y perjuicios. Esto es así debido a que las alegaciones de la señora Vázquez Javier en el formulario de su segunda querrela ante la EEOC únicamente alegaron discrimen por represalias. Ésta explicó haber sido objeto de acciones hostiles, hostigamiento y discriminación desde un proceso de arbitraje emitido a su favor y sólo marcó el encasillado de represalias, dejando en blanco el encasillado de discrimen por origen nacional y el de “otros”. Siendo así, no procede que hagamos mayor referencia a las acciones de discrimen por origen nacional y daños, pues resulta evidente que no se interrumpió el término prescriptivo para recurrir de ello ante el TPI mediante la segunda querrela ante la EEOC. Superado lo anterior, queda por evaluar si se interrumpió el término prescriptivo para la presentación de la demanda por represalias.¹⁶

Del expediente surge que la señora Vázquez Javier presentó una primera querrela por represalias ante el EEOC en febrero de 2017, que fue desestimada el 8 de junio de 2017. Conforme hemos expuesto, la apelante sostuvo que luego de ser despedida, interrumpió el término prescriptivo para recurrir ante el TPI con una acción de represalias mediante la presentación de una segunda querrela ante la EEOC que presentó el 26 de julio de 2020. Indicó que dicha reclamación no fue resuelta hasta el 20 de julio de 2018, por lo que su demanda -presentada el 12 de marzo del próximo año- fue instada en tiempo. No le asiste la razón.

Contrario a lo que alegó la apelante, la segunda querrela que presentó ante la EEOC no interrumpió el término prescriptivo para recurrir ante el TPI. En su segunda querrela, la señora Vázquez Javier indicó que fue objeto de represalias tras participar de un

¹⁶ No existe controversia entre las partes en cuanto a que el término prescriptivo aplicable es de un año tras las enmiendas introducidas mediante la Ley Núm. 4-2017.

proceso de arbitraje. Al resolver la querrela, la EEOC concluyó que la segunda querrela de la apelante planteaba la misma controversia que la que la agencia había resuelto en junio de 2017, por lo que no constituía una reclamación nueva y procedía su archivo. Debemos añadir que la reclamación no hizo alusión alguna a su despido. Por lo anterior, concluimos que mediante la segunda querrela, la señora Vázquez Javier no cumplió con los requisitos de una reclamación extrajudicial. Según adelantamos, la radicación de la querrela ante la EEOC hubiese tenido el efecto de interrumpir la prescripción para la correspondiente acción judicial hasta tanto terminara el trámite administrativo, si existía identidad de propósitos entre la acción administrativa y la civil. La EEOC carecía de autoridad para atender la causa de acción pues no se trataba de una reclamación nueva. Por tanto, mediante la presentación de la querrela ante dicha agencia no se configuró la identidad de propósitos requerida, toda vez que la EEOC estaba impedida de conceder el remedio solicitado.

A tenor con lo anterior, al concluir que el término prescriptivo no se interrumpió mediante la segunda querrela ante la EEOC, y considerando que el despido se efectuó el 13 de julio de 2017, al momento de presentarse la demanda de epígrafe en marzo de 2019, las acciones por represalia, daños y discrimen estaban prescritas. Por tanto, el error no se cometió.

IV.

Por los fundamentos que anteceden, resolvemos confirmar la *Sentencia Parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia.

Notifíquese.

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

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