

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

CARMEN L. FLORES TORRES Querellante-Apelante Vs. SERVICIOS LEGALES DE PUERTO RICO, INC. Querellado-Apelado	KLAN202100781	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan Caso Núm.: SJ2020CV07006 Sobre: Despido Injustificado (Procedimiento Sumario Ley 2)
---	---------------	--

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, la Jueza Soroeta Kodesh y la Juez Méndez Miró Méndez Miró, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de noviembre de 2021.

La Sra. Carmen Flores Torres (señora Flores) solicita que este Tribunal revise la *Sentencia* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). Mediante esta, el TPI desestimó su *Querrela* contra Servicios Legales de Puerto Rico, Inc. (Servicios Legales), por presentarse fuera del término prescriptivo.

Se confirma la *Sentencia* del TPI.

I. Tracto Procesal

El 21 de diciembre de 2020, la señora Flores presentó una *Querrela* bajo la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 et seq. (Ley Núm. 2).¹ Alegó que Servicios Legales le despidió de su empleo el 9 de febrero de 2019, en

¹ Apéndice de Apelación, pág. 1.

violación a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Despido Injustificado, según enmendada, 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.* (Ley Núm. 80).² Arguyó que el despido fue un pretexto para removerla por su condición de salud ya que padecía de urticaria, por lo que también, según alegó, fue víctima de discrimen por razón de su condición de salud bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et seq.* (Ley Núm. 100).³ Alegó, además, que el 5 de diciembre de 2019 presentó un cargo administrativo por discrimen en el empleo ante el Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) y que el 12 de marzo de 2020, el EEOC le autorizó a presentar su reclamo ante TPI.⁴

Por su parte, el 7 de enero de 2021, Servicios Legales presentó su *Contestación a querrela* y levantó sus defensas afirmativas.⁵ Sostuvo que la señora Flores abandonó su empleo --de forma voluntaria-- al ausentarse de su trabajo por más de cinco días consecutivos, sin autorización de su supervisor y sin justificar sus ausencias.⁶ Además, arguyó que la reclamación por despido injustificado estaba prescrita toda vez que el despido se efectuó el 9 de febrero de 2019 y la reclamación judicial se presentó el 21 de diciembre de 2020, esto es, luego de que expiró el término prescriptivo de un año. Sostuvo que tal reclamación nunca se interrumpió extrajudicialmente.⁷

² *Íd.*

³ *Íd.*, pág. 2.

⁴ *Íd.*, pág. 3.

⁵ *Íd.*, pág. 6.

⁶ *Íd.*

⁷ *Íd.*, pág. 9.

Servicios Legales también planteó que la reclamación por discrimen en el empleo estaba prescrita dado que no se notificó una copia del cargo presentado ante el EEOC dentro del término prescriptivo de un año. Por tanto, sostuvo que nunca se interrumpió el término prescriptivo.⁸

El 19 de abril de 2021, Servicios Legales presentó una *Solicitud de Desestimación de las Reclamaciones de Alegado Despido Injustificado y Discrimen por Impedimento, Por Estar Prescritas*,⁹ (Solicitud de Desestimación). Reiteró sus argumentos e incluyó una declaración jurada de la Sra. Sylvia M. Ortega Maysonet (señora Ortega), oficial de Servicios Legales y encargada de la correspondencia. Mediante esta, se planteó la ausencia de notificación y/o recibo por parte de Servicios Legales.¹⁰ Sostuvo, pues, que procedía la desestimación de la querrela.

El 15 de mayo de 2021, la señora Flores presentó su *Oposición a Moción de Desestimación*.¹¹ Argumentó que la presentación del cargo ante el EEOC constituyó, propiamente, la notificación del cargo a Servicios Legales. Razonó, por ende, que se interrumpió el período prescriptivo.¹² Finalmente, añadió que existía identidad de derechos entre la querrela administrativa ante el EEOC y la querrela ante el TPI.¹³

El 25 de mayo de 2021, Servicios Legales presentó una *Solicitud de Autorización para Someter Breve Réplica*

⁸ *Íd.*

⁹ *Íd.*, pág. 20.

¹⁰ *Íd.*, pág. 41.

¹¹ *Íd.*, pág. 42.

¹² *Íd.*

¹³ *Íd.*, pág. 50.

a *Moción de Desestimación*. Reiteró que las causas de acción de la señora Flores estaban prescritas.¹⁴

El TPI dictó una *Sentencia* el 20 de septiembre de 2021. Desestimó la *Querrela*. Concluyó que la causa de acción prescribió y emitió las determinaciones de hechos siguientes:¹⁵

1. [La señora Flores] fue empleada a tiempo indeterminado de [Servicios Legales].
2. [Servicios Legales] es una corporación sin fines de lucro organizada bajo las leyes de Puerto Rico que se dedica a ofrecer servicios legales gratuitos a personas de escasos recursos en Puerto Rico.
3. El 9 de febrero del 2019, [la señora Flores] fue despedida de su empleo con [Servicios Legales].
4. El 5 de diciembre del 2019 [la señora Flores] presentó un cargo administrativo por discrimin en el empleo ante el [EEOC].
5. Mediante dicho cargo administrativo [la señora Flores] alegó haber sido objeto de discrimin por razón de [una] condición de salud. Expresó: "El 9 de febrero del 2019 fui destituida de mi trabajo luego de 42 años. Entiendo fui despedida por mi edad y condición de salud. Entiendo que mi despido fue en violación al Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA) y al American with Disabilities Amendments Acts of 2008 (ADAAA)".
6. Del expediente no surge ninguna otra alegación o prueba a los fines de establecer que la [señora Flores] realizó alguna otra reclamación extrajudicial, más allá de la presentación del cargo administrativo.
7. Conforme surge de la prueba que obra en el expediente judicial y no rebatida por la [señora Flores], dicho cargo no fue notificado por [el EEOC], ni recibido por [Servicios Legales] dentro del término prescriptivo aplicable.
8. El 12 de marzo del 2020, [el EEOC] autorizó a [la señora Flores] a presentar su reclamo ante el Tribunal.

¹⁴ *Íd.*, pág. 54.

¹⁵ *Íd.*, pág. 57.

9. [La querrela] fue presentada el 21 de diciembre del 2020.¹⁶

Inconforme, la señora Flores presentó una *Apelación* y señaló los siguientes errores:

- A. Erró el TPI y abusó de su discreción cuando le dio credibilidad a una declaración jurada en apoyo a una Moción de Desestimación de Servicios Legales para rebatir la presunción de que el cargo presentado ante [el EEOC] nunca fue notificado y recibido.
- B. Erró el TPI como cuestión de derecho cuando concluyó que [el EEOC] no notificó el cargo a Servicios Legales cuando surge del cargo presentado ante [el EEOC] que dicha agencia notificó el cargo a la dirección de Servicios Legales, a pesar de existir una presunción del hecho base de que el cargo fue presentado.
- C. Erró el TPI como cuestión de derecho cuando determinó que no existe identidad de derechos entre el cargo presentado ante [el EEOC] y una causa de acción bajo la [Ley Núm. 80].

Servicios Legales presentó su *Alegato de la Parte Apelada en Apoyo de la Sentencia*.

Con el beneficio de las comparecencias, se resuelve.

II. Marco Legal

A. Desestimación

La Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2, provee los fundamentos bajo los cuales una parte puede solicitar la desestimación de la causa de acción en su contra antes de contestar o en la misma contestación a la demanda, a saber:

- (1) Falta de jurisdicción sobre la materia.
- (2) Falta de jurisdicción sobre la persona.
- (3) Insuficiencia del emplazamiento.
- (4) Insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento.

¹⁶ *Íd.*, págs. 59-60.

(5) Dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio.

(6) Dejar de acumular una parte indispensable.

Cuando una solicitud de desestimación se basa en que la reclamación no justificó la concesión de un remedio, los tribunales deben tomar como ciertas todas las alegaciones fácticas que incluye la demanda. *Medina Mercado v. ELA*, 190 DPR, 994, 999 (2014); *Torres Torres v. Torres et al.*, 179 DPR, 481, 501 (2010); *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 649 (2006); *Roldán v. Lutrón*, 151 DPR 883, 889, (2000); *Harguindey Ferrer v. U.I.*, 148 DPR 13, 30 (1999). De igual forma, los tribunales deben interpretar las alegaciones de la parte demandante de la manera más favorable y liberal, y resolver a su favor de surgir alguna duda. *Medina Mercado v. ELA*, *supra*, pág. 999; *Colón v. Lotería*, *supra*, pág. 649. Si, a pesar de ello, la demanda no es suficiente para constituir una reclamación válida y no hay remedio alguno que proveer al demandante, el tribunal debe desestimar la demanda. *Medina Mercado v. ELA*, *supra*, pág. 999; *Colón v. Lotería*, *supra*, pág. 649; *Roldán v. Lutrón*, *supra*, pág. 890. Es decir, no procede la desestimación a menos que surja, con toda certeza, que la parte demandante no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquiera de los hechos que puedan ser probados en apoyo a su reclamación. *Colón Rivera et al. v. ELA*, *supra*, pág. 1049; *Consejo de Titulares v. Gómez Estremera*, 184 DPR 407, 423 (2012); *Ortiz Matías et al. v. Mora Development*, 187 DPR 649, 652 (2013).

Sin embargo, si se solicita la desestimación bajo el argumento de que la reclamación no justifica la concesión de un remedio y "se exponen materias no

contenidas en la alegación impugnada, y éstas no son excluidas por el tribunal, la moción deberá ser considerada como una solicitud de sentencia sumaria". Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*. Por lo cual, la regla "estará sujeta a todos los trámites ulteriores provistos en la Regla 36 de este apéndice hasta su resolución final, y todas las partes deberán tener una oportunidad razonable de presentar toda materia pertinente a tal moción bajo dicha regla." *Íd.*

Dicho de otro modo, la moción de desestimación no se puede considerar en base a materia extraña o fuera de la alegación. Al presentarse una moción de desestimación acompañada de prueba que la transforma, esta es, en efecto, una moción de sentencia sumaria y debe ser considerada como tal. Hernández Colón, *Práctica Jurídica de Puerto Rico. Derecho Procesal Civil*, 5ta ed., San Juan, 2010 Supl. 2012, pág. 269; *Torres Ponce v. Jiménez*, 113 DPR 59 (1982).

B. Sentencia Sumaria

La Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil regula el mecanismo de la sentencia sumaria. 32 LPRA Ap. V, R. 36. Mediante este, una parte puede establecer la ausencia de una controversia sustancial que amerite dilucidarse en un juicio. Así, el tribunal está en posición de aquilatar la prueba y adjudicar las controversias que plantean las partes. *Rodríguez Méndez, et als. v. Laser Eye Surgery Mgmt.*, 195 DPR 769, 784-785 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 224-227 (2015). El propósito principal de este mecanismo procesal es prescindir del juicio en aquellos casos civiles en los cuales no existan controversias genuinas de hechos materiales. Así se

materializa una solución justa, rápida y económica en los casos. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015); *S.L.G. Zapata Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013).

Quien promueve la resolución sumaria de un caso tiene que presentar una moción que esté fundamentada en cualquier evidencia (o declaraciones juradas) que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos relevantes y pertinentes sobre la totalidad o parte de la reclamación. 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. "Un hecho material (relevante) es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable". José A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, Tomo III, 1041 (Pubs. JTS 2011). La controversia sobre los hechos esenciales que activa la reclamación no puede ser especulativa o abstracta, sino real. Entiéndase, de naturaleza tal que "permita concluir que existe una controversia real y sustancial sobre hechos relevantes y pertinentes". *Meléndez v. M. Cuebas*, *supra*, pág. 110 (2015); *Ramos Pérez v. Univisión de P.R.*, 178 DPR 200, 213-214 (2010); *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 848 (2010). Es decir, la resolución sumaria procede solo cuando surge con precisión y claridad que la otra parte no puede prevalecer bajo supuesto de hechos alguno y que el tribunal tiene a su disposición la prueba necesaria para resolver la controversia.

Al dictar una sentencia sumaria, el tribunal debe: (a) analizar los documentos que se acompañan con la moción que solicita la sentencia sumaria, los que se acompañan con la oposición y aquellos que obren en el expediente judicial; y (b) determinar si el oponente

controvirtió algún hecho material o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. *PFZ Properties, Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 913-914 (1994). El tribunal dictará sentencia sumariamente si los documentos presentados demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede la petición del promovente.

En cuanto a la facultad revisora de este Tribunal, en *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, el Foro Judicial Máximo aclaró el estándar de revisión que se debe utilizar al evaluar las denegatorias o concesiones de mociones de sentencia sumaria. A saber, a este Tribunal le rigen los mismos criterios que al TPI. Por lo cual, este Tribunal solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el TPI y determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos pertinentes y esenciales, y si el derecho se aplicó de la forma correcta. Además, este Tribunal debe examinar el expediente de la manera más favorable a la parte que se opone a la resolución sumaria. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 118. La revisión de este Tribunal es *de novo*. Este Tribunal debe asegurar que, tanto la solicitud de sentencia sumaria como la oposición correspondiente, cumplen con los requisitos de forma que requiere la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Además, este Tribunal deberá enumerar los hechos que están en controversia y aquellos que están incontrovertidos. Finalmente, este Tribunal debe revisar si el TPI aplicó correctamente el derecho a los hechos planteados. *Meléndez v. M. Cuebas, supra*, pág. 119.

C. Prescripción

El término que dispone alguna ley o reglamento constituye el plazo de tiempo que tiene una parte para ejercer un derecho o realizar un acto procesal. *Bonilla Ramos v. Dávila Medina*, 185 DPR 667, 676 (2012). Existen dos tipos de términos: los de prescripción y los de caducidad. *Íd.* La diferencia entre ambos estriba en que los términos prescriptivos se pueden interrumpir y los de caducidad no. Conforme el Art. 1861 del antiguo Código Civil, 31 LPRA sec. 5291, las acciones prescriben por el mero transcurso del tiempo que fija la ley. Esto es, la prescripción es una figura de naturaleza sustantiva, no procesal. Esta representa una forma de extinguir un derecho y así castigar la inercia de una parte en ejercer tal derecho dentro de un tiempo determinado. *SLG García-Villega v. ELA et al.*, 190 DPR 799, 813 (2014); *SLG Serrano-Báez v. Foot Locker*, 182 DPR 824, 831 (2011). Asimismo, su uso evita resucitar reclamaciones remotas donde la pérdida de evidencia o su imprecisión puedan conllevar consecuencias graves. *Íd.*

El Art. 1873 del antiguo Código Civil, 31 LPRA sec. 5303, dispone que "los términos prescriptivos quedarán interrumpidos por el ejercicio de la acción ante los tribunales, por reclamación extrajudicial y por cualquier acto de reconocimiento de la obligación por parte del deudor".

El Foro más Alto ha determinado que existen dos tipos de interrupción de la prescripción: la simple y la congelación. *Díaz Santiago v. International Textiles*, 195 DPR 862, 869 (2016). Cuando tiene lugar la interrupción simple, el acto interruptor inicia un nuevo término prescriptivo que comenzará a computarse

inmediatamente. Cuando tiene lugar la interrupción por congelación, el acto interruptor inicia una nueva demarcación prescriptiva. Sin embargo, este habrá de comenzar a computarse posteriormente. *Íd.*

El ordenamiento que controla no exige una forma específica para la interrupción extrajudicial. *Zambrana Maldonado v. ELA*, 129 DPR 740, 752 (1992). Una reclamación extrajudicial que interrumpe el término prescriptivo (interrupción simple) se define como una manifestación inequívoca de quien, amenazado con la pérdida de su derecho, expresa su voluntad de no perderlo. *Meléndez Guzmán v. Berríos López*, 172 DPR 1010, 1020 (2008). Sin embargo, el método que se utilice tiene que cumplir con ciertos requisitos, a saber: (a) tiene que ser oportuno, es decir, que la acción debe efectuarse antes de que expire el término; (b) la parte debe tener legitimación como titular del derecho o la acción; (c) debe existir identidad entre el derecho reclamado y aquel afectado por la prescripción; y (d) el método debe ser idóneo. *Galib Frangie v. El Vocero de P.R.*, 138 DPR 560, 567 (1995).

Debido a su naturaleza, las reclamaciones que se formulan ante organismos administrativos o internos no caen bajo la clasificación de reclamación judicial, por lo que sus efectos sobre el término prescriptivo se deben examinar a la luz de los requisitos de una reclamación extrajudicial. *Díaz Santiago v. International Textiles*, *supra*, pág. 870.

En el ordenamiento jurídico puertorriqueño, a menos que algún estatuto lo disponga expresamente, la congelación de un término prescriptivo mediante el inicio de un procedimiento administrativo o interno solo

ocurrirá en los casos en los que dicho procedimiento guarde identidad de propósitos con la acción judicial. La exigencia de tal identidad de propósitos requiere que el foro administrativo concerniente posea la facultad en ley para atender la reclamación presentada. *Díaz Santiago v. International Textiles, supra*, pág. 877.

Quiere decir que una gestión ante un foro no judicial puede tener el efecto de congelar el término si "el trámite interno o administrativo guarda identidad de propósitos con la acción judicial, situaciones en las cuales el término queda congelado hasta tanto culmine todo el proceso". *Maldonado v. Russe*, 153 DPR 342, 354 (2001). La determinación sobre si el término quedó o no congelado durante el trámite administrativo es esencial para determinar si una causa de acción quedó prescrita en los que una parte presentó una acción ante otro foro. *Díaz Santiago v. International Textiles, supra*. Aunque no ocurra la "congelación" del término prescriptivo, la notificación de la querrela puede tener el efecto de "interrumpir" el término prescriptivo si esta cumple con todos los requisitos de una reclamación extrajudicial efectiva. *Íd.* Así, la interrupción simple requiere que exista una identidad entre derechos (identidad entre el derecho reclamado y aquel que se pretende interrumpir), mientras que en la congelación se exige identidad de propósitos entre el proceso iniciado y la acción judicial. *Íd.*, pág. 875.

Por otro lado, la reiteración de una reclamación extrajudicial interrumpe nuevamente el término prescriptivo. Es decir, conlleva el reinicio de un plazo nuevo. *Díaz de Diana v. AJAS Ins. Co*, 110 DPR 471, 474-475 (1980). Por lo cual, no existe limitación alguna

en cuanto al número de veces que puede interrumpirse el término prescriptivo, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de la interrupción extrajudicial.

Finalmente, la prescripción es una de las defensas afirmativas que regula la Regla 6.3 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 6.3. La parte que responde a una demanda tiene que formular su defensa por prescripción a tiempo, y de forma clara, expresa y específica. De lo contrario, se considera renunciada. *Díaz Ayala v. ELA*, 153 DPR 675 (2001).

D. Ley Núm. 80

La Ley Núm. 80, *supra*, se creó con el fin primordial de proteger, de manera más efectiva, el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo. A su vez, procura desalentar la práctica de despedir a los empleados de forma injustificada y otorga a los trabajadores remedios justicieros y consustanciales con los daños causados por un despido injustificado. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011).

El Artículo 1 del estatuto, 29 LPRA sec. 185a, establece que todo empleado que sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización. Dicha indemnización se conoce como la "mesada" y su cuantía dependerá del tiempo durante el cual el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba. *Íd.; Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 950 (2011).

Por su parte, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, detalla las circunstancias que constituyen "justa causa" para el despido e incluye motivos fundados en la conducta del empleado, así como

circunstancias de índole empresarial. En otras palabras, se contemplan situaciones que no son imputables al obrero, pero que son de tal naturaleza que su despido resulta prácticamente inevitable dentro de las normas usuales y ordinarias que imperan en el manejo de los negocios. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry Inc.*, 189 DPR 414, 424 (2013).

En cuanto a esta controversia, el Artículo 4.13 de la nueva legislación laboral Ley 4-2017, mejor conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral (Ley Núm. 4), que enmendó el Artículo 12 de la Ley Núm. 80, *supra*, dispone como sigue:

Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la [Ley 4] quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.

Esto es, el término prescriptivo de un año aplica a las reclamaciones de despidos posterior a la aprobación de la vigencia de la Ley Núm. 4, es decir, el 26 de enero de 2017, mientras que las reclamaciones por despidos realizados previo al 26 de enero de 2017 quedarán sujetas al término prescriptivo de 3 años. De cualquier modo, debe quedar claro que para instar una reclamación al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, el término prescriptivo comienza a transcurrir a partir de la fecha del despido. *F. Rodríguez v. Pueblo Int'l, Inc.*, 135 DPR 500 (1994).

E. Ley Núm. 100

La Ley Núm. 100, *supra*, se creó para ofrecer una protección eficaz a la clase trabajadora contra diversos tipos de discrimen en el empleo. En *Olmo v. Young & Rubicam of PR, Inc.*, 110 DPR 740, 745-748 (1981), se determinó que las reclamaciones al amparo de la Ley

Núm. 100, *supra*, tienen un término prescriptivo de un año. Como todo término prescriptivo, este se puede interrumpir por el ejercicio ante los tribunales, por una reclamación extrajudicial del acreedor y por cualquier reconocimiento de deuda de parte del deudor. *Rivera v. Foot Locker Retail, supra*, págs. 831-834; *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 DPR 142, 150-152, (1998). En ausencia de una disposición estatutaria, el Tribunal Supremo en *Srio. del Trabajo v. F.H. Co., Inc.*, 116 DPR 823 (1986) estableció que el proceso ante la Unidad Antidiscrimen constituye una reclamación extrajudicial, por lo que interrumpe el término prescriptivo de un año. *Íd.*, págs. 827-828.

Posteriormente, se aprobó la Ley Núm. 10-1991 (Ley Núm. 10), la cual enmendó la Ley Núm. 100, *supra*. En particular, se incorporó la doctrina de *Olmo v. Young & Rubicam of PR, Inc., supra*, y de *Srio. del Trabajo v. F.H. Co., Inc., supra*. A tales efectos, la Ley Núm. 100, *supra*, establece como sigue:

Cuando se presente una querrela por discrimen en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el término prescriptivo de un año para iniciar la acción judicial quedará interrumpido al notificársele la querrela al patrono o querrellado, siempre y cuando que la notificación se efectúe dentro de dicho término prescriptivo. Dicho término prescriptivo quedará, además, en suspenso o congelado mientras la querrela se continúe tramitando en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y no se haya notificado al querrellado la determinación del Secretario de dicho Departamento sobre la reclamación. Si mientras se está tramitando la reclamación en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el querellante solicita que se le permita retirar la querrela o manifiesta que no desea continuar con dicho trámite, el término prescriptivo antes aludido comenzará nuevamente a partir de la fecha en que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos notifique de su determinación a las partes. En los demás casos, el término prescriptivo se interrumpirá con la reclamación

extrajudicial, con la radicación de la acción judicial correspondiente o por el reconocimiento de la deuda por parte del patrono o de su agente autorizado. 29 LPRA sec. 150. (Énfasis suplido).

El Foro Supremo también determinó, más adelante, que por la relación existente entre la EEOC y la Unidad Antidiscrimen, la tramitación de una querrela por la EEOC, tiene el efecto de suspender el término prescriptivo de un año para acudir al tribunal al amparo de la Ley Núm. 100, hasta tanto finalice el trámite administrativo. *Matos Molero v. Roche Prods.*, 132 DPR 470, 486-87 (1993).

A la luz de la normativa expuesta, se resuelve.

III. Discusión

En suma, la señora Flores sostiene que, al presentar el cargo ante la EEOC dentro del término prescriptivo de un (1) año, interrumpió efectivamente el término prescriptivo de sus causas de acción por despido injustificado y discrimen por edad y condición médica. Añade que el TPI abusó de su discreción al brindarle credibilidad a una declaración jurada que presentó Servicios Legales para acreditar que el EEOC nunca le notificó el cargo y que tampoco lo recibió. Por último, que existe una identidad de derechos entre el cargo presentado ante la EEOC y su causa de acción bajo la Ley Núm. 80, *supra*.

Por su parte, Servicios Legales argumenta que el cargo que presentó la señora Flores nunca se le notificó, por lo que nunca se materializó la interrupción del término prescriptivo. Arguye que tampoco se congeló el término prescriptivo puesto que no existe identidad de propósitos entre la acción judicial por despido injustificado y el proceso administrativo ante el EEOC.

Según se indicó en la Sección II (A) de esta *Sentencia*, cuando una parte presenta una solicitud de desestimación con materias o documentos exógenos a las alegaciones en la demanda y el TPI la acoge, se debe considerar como una solicitud de sentencia sumaria. A este Tribunal le rigen los mismos criterios que al TPI a la hora de determinar si procede dictar una sentencia sumaria. Corresponde, pues, realizar un examen *de novo*.

En primer lugar, se debe determinar si se cumplió con los requerimientos de forma que exige la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*. Tras examinar las mociones, este Tribunal concluye que Servicios Legales sí cumplió con los requisitos. En cambio, la señora Flores descansó en su conclusión de que la mera presentación del cargo ante el EEOC equivalía a una notificación a Servicios Legales y no presentó prueba que rebatiera la alegación de Servicios Legales o que estableciera que, en efecto, el cargo administrativo se notificó.

En segundo lugar, este Tribunal determina, a la luz de la normativa que rige, que la prueba que acompañó la Solicitud de Desestimación demostró que no existen hechos materiales o sustanciales en controversia con respecto a la prescripción de la causa de acción por despido injustificado. Entiéndase, al tratarse de un asunto de derecho estricto, procedía la resolución sumaria de la reclamación. Por lo cual, este Tribunal adopta las determinaciones de hechos materiales que efectuó el TPI.

En tercer lugar, corresponde examinar si el TPI aplicó el derecho correctamente. Veamos.

Servicios Legales despidió a la señora Flores el 9 de febrero de 2019. El 5 de diciembre de 2019 esta presentó un cargo administrativo ante la EEOC. El 12 de marzo de 2020 la EEOC le autorizó a presentar una reclamación judicial. El 21 de diciembre de 2020 la señora Flores presentó una reclamación judicial por despido injustificado y discrimen en el empleo.

Como se indicó en la Sección II (C), para que se configure la interrupción simple en este caso, la notificación extrajudicial: (1) tenía que presentarse por quién tiene legitimación; (2) debía existir identidad entre el derecho reclamado y aquel afectado por la prescripción; (3) debía presentarse oportunamente; y (4) el método debía ser idóneo.

No hay duda de que la señora Flores cumplió con los requisitos (1) y (2). En primer lugar, la señora Flores es la persona que tiene legitimación para presentar dicho cargo. En segundo lugar, el Foro Máximo ya dispuso que existe identidad de derechos entre el despido discriminatorio y una reclamación por despido injustificado debido a que el despido injustificado es un elemento esencial de la causa de acción por despido discriminatorio, por lo que se configura el segundo requisito.¹⁷

Sin embargo, la señora Flores falló en cumplir con los requisitos de presentación oportuna e idoneidad del método. A juicio de este Tribunal, no existe una controversia en cuanto a que la señora Flores presentó el cargo ante el EEOC. Mas Servicios Legales argumentó --y sustentó mediante prueba-- que no recibió la

¹⁷ Véase, *Díaz Santiago v. International Textiles* *Díaz Santiago v. International Textiles*, *supra*, pág. 876.

notificación del cargo. El argumento de que la mera presentación del cargo ante la EEOC acredita que se notificó a Servicios Legales dentro del término prescriptivo es insuficiente. La señora Flores debió probar que la notificación, en efecto, se efectuó dentro del término que aplica.

La señora Flores argumentó que le asiste la presunción de la Regla 304 (23) de las de Evidencia de 2009, 32 LPRA Ap. VI. R304, en cuanto a que "una carta dirigida y cursada por correo debidamente, fue recibida en su oportunidad". Ello no es sostenible. En este caso siquiera se intentó establecer el hecho base de que la carta se envió. La señora Flores descansó, sin más, en que presentó el cargo ante la EEOC. La inexistencia de la notificación a Servicios Legales provoca que, en efecto, no se configure la interrupción del término prescriptivo para sus causas de acción de despido injustificado y discrimen.

Tampoco se configuró la congelación del término prescriptivo. Por un lado, al no efectuarse la notificación, no se congeló el término de la reclamación por discrimen. Mientras, en cuanto a la acción de despido injustificado, era necesario que el foro administrativo tuviera la facultad en ley para atender y disponer de tal reclamación. Al no existir identidad de propósitos entre el proceso iniciado ante el EEOC --que solo investiga alegaciones de discrimen-- y la acción judicial por despido injustificado, tampoco se configuró la interrupción en esta vertiente.

En fin, queda claro que este Tribunal no pasa juicio sobre los méritos de la reclamación de la señora Flores. De hecho, este Tribunal se dio a la tarea de analizar

todos los escenarios legales disponibles para proteger que el caso se viera en los méritos. No obstante, en ausencia de una notificación conforme a derecho, no es posible superar el hecho de que sus causas de acción están prescritas de manera irremediable. El derecho obliga a este resultado.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se confirma la *Sentencia* del TPI.

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

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