

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

FRANCISCO R.
FRANCESCHI MUÑOZ
Apelante

v.

ORIENTAL BANK AND
TRUST
Apelado

KLAN202100831

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

Caso Núm.
SJ2019CV01093

Sobre:
Despido
Injustificado (Ley
Núm. 80)

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Salgado Schwarz.

Rivera Marchand, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de enero de 2022.

La parte apelante, Francisco R. Franceschi Muñoz (Franceschi Muñoz o apelante), comparece ante nos y solicita que revoquemos la *Sentencia* emitida el 5 de octubre de 2021 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI o foro primario), y notificada el 6 de octubre de 2021. Mediante la misma, el foro primario desestimó con perjuicio la totalidad de la demanda según presentada.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se confirma la *Sentencia* apelada. Veamos.

I

El 13 de abril de 2019, el apelante sometió una *Querrela* contra Oriental Bank & Trust (apelado u Oriental).¹ En ella alegó haber sido despedido injustificadamente por Oriental, esto en violación a la *Ley de despido injustificado*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA § 185, *et seq.* Además, sostuvo que Oriental incumplió con el pago del bono de navidad para

¹ Véase, Exhibit 2: *Querrela*.

el año 2018, según establecido en la *Ley del bono de navidad*, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, 29 LPRA § 501, *et seq*, y con el pago de un bono por desempeño pactado por las partes. Oriental contestó la *Querella* el 28 de marzo de 2019 y expresó que Franceschi Muñoz había sido despedido por justa causa; que su desempeño había sido deficiente; que no había cumplido con los requisitos dispuestos en ley para recibir el bono de navidad, así como la bonificación por desempeño. En particular, planteó que las reclamaciones del demandante se encontraban prescritas.² Específicamente, argumentó que, Franceschi Muñoz había sido despedido el 1 de febrero de 2018 y al haber pasado más de un (1) año entre el despido y la presentación de la *Querella*, (el 4 de febrero de 2018) su causa de acción, bajo la Ley Núm. 80, *supra*, estaba prescrita.

Posteriormente, el 2 de julio de 2019, Oriental sometió una *Moción de Sentencia Sumaria* en la que sostuvo que el despido de Franceschi Muñoz fue el 1 de febrero de 2018 por lo que reiteró su planteamiento de prescripción. En reacción, el apelante presentó su *Oposición a la Sentencia Sumaria* el 16 de agosto de 2019, en la cual argumentó que, a pesar de haber sido notificado de su despido el 1 de febrero de 2018, el mismo no era efectivo hasta el siguiente día, 2 de febrero de 2018. A su entender, las causas de acción no estaban prescritas al considerar el 4 de febrero de 2019 como el último día dentro de los términos para someter su *Querella*.³

Evaluated lo anterior, el TPI declaró ha lugar el petitorio sumario incoado por Oriental. Mediante el dictamen recurrido, el TPI consignó las siguientes determinaciones de hechos:

1. El Sr. Franceschi comenzó a trabajar en Oriental el 25 de abril de 2011 ocupando la posición de *Analista de Seguimiento de Riesgo*.

² Véase, Exhibit 3: *Contestación a Querella*.

³ Del expediente del caso se desprende que el día 2 de febrero de 2019 fue sábado, por lo que el término se rueda al lunes próximo.

2. El Sr. Franceschi fue despedido de su empleo el 1ro de febrero de 2018.
3. Ese mismo día, es decir, el 1ro de febrero de 2018, al señor Franceschi se le notificó personalmente de su despido por su supervisor, el Sr. Juan Carlos Centeno y la Sra. Tania Sánchez, Gerente del Departamento de Recursos Humanos.
4. El último día de trabajo del señor Franceschi fue el 1ro de febrero de 2018.
5. Como parte del proceso de terminación de empleo de Oriental, la Sra. Ana Rivera López, Representante del Departamento de Recursos Humanos, creó una solicitud de servicio a través del programa electrónico provisto para ello, dirigido a todos los empleados que debían procesar de una forma u otra la terminación del señor Franceschi, incluyendo la eliminación de sus accesos.
6. Esa solicitud de servicio se creó el 1ro de febrero de 2018 y se solicitó que se procesara la terminación de empleo del señor Franceschi efectivo el 1ro de febrero de 2018.
7. El Sr. Franceschi no recibió el pago del Bono de Navidad correspondiente al año 2018.
8. El Sr. Franceschi no recibió el pago de bono por desempeño correspondiente al año 2017.
9. La *Guía para el Bono Anual por Desempeño* correspondiente a los resultados del año 2017 dispone que son elegibles a recibirlo aquellos empleados que cumplan con (4) criterios, entre éstos: *Estar activo como empleado regular al momento del pago del bono.*
10. La misma disposición estaba operante para el pago del bono de desempeño correspondiente al año 2016: el empleado debía estar activo al momento del pago del bono.
11. La referida guía estaba disponible para la revisión de todos los empleados de Oriental en el Intranet.
12. El bono por desempeño correspondiente a la evaluación del año 2017 se pagó en la nómina correspondiente al 16 de marzo de 2018.⁴

Basado en estas determinaciones de hechos incontrovertidos, concluyó que las reclamaciones del apelante estaban prescritas, y ordenó la desestimación del pleito por falta de jurisdicción.

Inconforme, el 18 de octubre de 2021, el apelante compareció ante nos mediante *Apelación*. En la misma formula el siguiente señalamiento de error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al declarar Con Lugar la Moción de Sentencia Sumaria, cuando en el presente caso existe controversia sobre el hecho material en cuanto a la fecha efectiva del despido del querellante.⁵

⁴ Véase, Exhibit 1: *Sentencia de 5 de octubre de 2021* SJ2019CV01093, pág. 3-4 (Énfasis original).

⁵ Véase, *Apelación*, pág. 3.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver.

II.

A. Prescripción extintiva

La prescripción extintiva es un modo de extinción de los derechos que finaliza el derecho a ejercer determinada causa de acción por lo que el Tribunal Supremo ha determinado que es un asunto de derecho sustantivo y no procesal. *Cacho González et al. v. Santarrosa et al.*, 203 DPR 215 (2019); *García Pérez v. Corp. Serv. Mujer*, 174 DPR 138, 147 (2008). A esos efectos, el Art. 1861 del Código Civil de 1930, 31 LPRA § 5291 (derogado), dispone que “[l]as acciones prescriben por el mero lapso del tiempo fijado por la ley”.⁶ El propósito de la figura de la prescripción extintiva es ponerles certidumbre a las relaciones jurídicas y castigar la inacción de quien no ejerce sus derechos de manera oportuna. *Santos de García v. Banco Popular*, 172 DPR 759, 766 (2007).

Los términos prescriptivos varían según el tipo de derecho o acción. En lo pertinente al caso de autos, el término prescriptivo para reclamaciones laborales se dispone por ley especial. La *Ley 4-2017*, según enmendada, 29 LPRA § 121, *et seq*, conocida como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”. En particular, mediante dicha legislación se acortó el término prescriptivo para reclamaciones de despido injustificado bajo la Ley 80-1998, según enmendada, de tres (3) años, a un (1) año. 29 LPRA § 122q⁷ y citamos:

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, a menos que se disponga expresamente de otra manera en una

⁶ A pesar de que el anterior Código Civil de 1930, *supra*, fue derogado por la Ley 55-2020, según enmendada, el estatuto vigente al momento de los hechos era el anterior Código Civil y por tanto sus disposiciones son aplicables a la controversia de epígrafe.

⁷ Esta sección de la Ley 4-2017 enmienda el Artículo 12 original de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976.

ley especial o en el contrato de empleo. No obstante, las causas de acción surgidas previo a la vigencia de esta Ley, tendrán el término prescriptivo bajo el ordenamiento jurídico anterior aplicable.

29 LPRA § 122q (Énfasis suplido).

Ahora bien, el término para entablar una reclamación de forma oportuna comienza desde la fecha del despido. Véase *García Pérez v. Corp. Serv. Mujer*, supra, a la pág. 148. De otra parte, de una lectura de la Ley del Bono de Navidad, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, 29 LPRA § 501, no se desprende un término específico de prescripción para la reclamación del pago adeudado del Bono de Navidad. En referencia al caso de marras, ciertamente se entiende que tanto el Bono de Navidad como el bono por productividad son beneficios que corresponden a las acciones por cobro de salario o por beneficios adeudados según establecido en la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250, *et seq.*, y la Ley 4-2017, *supra*.⁸ Cabe destacar además que la Ley 4-2017, *supra*, también enmendó la Ley 180-1998, 29 LPRA § 250^a, *et seq.*, para disponer que cualquier acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de esta Ley, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier contrato o ley prescribirá por el transcurso de **un año a partir del momento en que el empleado reclamante “cesó su empleo con el patrono”**. 29 LPRA § 250j (Énfasis suplido).⁹

B. Sentencia Sumaria

El mecanismo de sentencia sumaria provisto en la Regla 36 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R.36, permite a los tribunales disponer, parcial o totalmente, de litigios civiles en

⁸ El Artículo 4(h) de la Ley 180-1998 en su parte pertinente define que el concepto de salario “[i]ncluye sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos”. 29 LPRA § 250a.

⁹ Véase también el artículo 3.21 de la Ley 4-2017, según enmendada.

aquellas situaciones donde no exista controversia material de hecho que requiera ventilarse en un juicio plenario, y el derecho así lo permita. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 41-42 (2020). Mediante el mismo, se procura profundizar en las alegaciones para verificar si, en efecto, los hechos ameritan dilucidarse en un juicio. *Íd.* Este cauce sumario resulta beneficioso tanto para el tribunal, como para las partes en un pleito, pues se agiliza el proceso judicial, mientras simultáneamente se provee a los litigantes un mecanismo procesal encaminado a alcanzar un remedio justo, rápido y económico. *Id.*, en las págs. 43-44.

Sin embargo, la sentencia sumaria generalmente no procederá cuando existan controversias sobre hechos esenciales materiales, o si la controversia del caso está basada en elementos subjetivos como intención, propósitos mentales, negligencia o credibilidad. *Rivera Rodríguez v. Rivera Reyes*, 168 DPR 193, 212 (2006). Además, existen casos que no se deben resolver mediante sentencia sumaria porque resulta difícil reunir la verdad de los hechos mediante declaraciones juradas o deposiciones. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 579 (2001). De igual modo, no es apropiado resolver por la vía sumaria “casos complejos o aquellos en los que estén presentes cuestiones de interés público”. *Íd.*, pág. 579.

Al presentar una moción de sentencia sumaria al amparo de la Regla 36.2, se deberá cumplir con los siguientes requisitos de forma, los cuales están preceptuados en la Regla 36.3 de Procedimiento Civil: (1) una exposición breve de las alegaciones de las partes; (2) los asuntos litigiosos o en controversia; (3) la causa de acción sobre la cual se solicita la sentencia sumaria; (4) una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las

declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal; (5) las razones por las cuales se debe dictar la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y (6) el remedio que debe ser concedido. *Pérez Vargas v. Office Depot/Office Max, Inc.*, 203 DPR 687 (2019).

Al considerar la solicitud, el Tribunal deberá asumir ciertos los hechos no controvertidos que se encuentran sustentados por los documentos presentados por el promovente. *ELA v. Cole*, 164 DPR 608 (2005). La inferencia razonable que pueda surgir de los hechos y de los documentos se debe interpretar en contra de quien solicita la sentencia sumaria, pues sólo procede si bajo ningún supuesto de hechos prevalece el promovido. *Íd.* Conforme a esta normativa procesal, la parte que se opone a una solicitud de sentencia sumaria no puede descansar en las aseveraciones o negaciones consignadas en su alegación. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20, 44-45 (2020). Por el contrario, viene obligada a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente en su solicitud puesto que, de incumplir, corre el riesgo de que se dicte sentencia sumaria en su contra, de la misma proceder en derecho. *Íd.*

Por otra parte, la oposición a una solicitud de sentencia sumaria, el promovido debe puntualizar aquellos hechos propuestos que pretende controvertir y, si así lo desea, someter hechos materiales adicionales que alega no están en disputa y que impiden que se dicte sentencia sumaria en su contra. *Íd.* Claro está, para cada uno de estos supuestos deberá hacer referencia a la prueba específica que sostiene su posición, según exigido por la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*. En otras palabras, la parte opositora tiene el peso de presentar evidencia sustancial que apoye los hechos

materiales que alega están en disputa. *Íd.* (Énfasis nuestro). Al evaluar los méritos de una solicitud de sentencia sumaria, el juzgador debe actuar guiado por la prudencia y ser consciente en todo momento que su determinación puede conllevar el que se prive a una de las partes de su “día en corte”, componente integral del debido proceso de ley. *Íd.*

Nuestro Tribunal Supremo ha expresado los siguientes criterios de revisión apelativa de sentencia sumaria:

(1) no se puede considerar prueba no presentada ante el nivel de instancia; (2) no se 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 de 2009, *supra*, y lo discutido en *SLG Zapata Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414 (2013); (6) debe exponer los hechos materiales controvertidos y los incontrovertidos si los 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) (citas incluidas en el original).

Conforme a lo anterior, nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281 (2019). A tal efecto, nuestra revisión es una *de novo*, y el análisis debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y su jurisprudencia interpretativa. *Íd.* De esta manera, sí hallamos que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debemos revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el derecho. *Íd.*

III.

Nos corresponde determinar si el foro primario incidió al desestimar la demanda por la vía sumaria, por entender que las causas de acción por despido injustificado bajo la Ley 80-1998, *supra*, y cobro del bono de navidad bajo la Ley Núm. 148 de 30 de

junio de 1969, *supra*, y del bono por productividad, se encuentran prescritas.

En cumplimiento de la normativa jurídica antes expresada, hemos analizado la totalidad del expediente y concluimos que el TPI actuó correctamente en su proceder. En particular, entendemos que acertadamente fundamentó su análisis sobre las disposiciones legales antes señaladas, que establecen que el término prescriptivo para entablar una acción sobre despido injustificado y el cobro de los bonos de navidad y productividad (respectivamente), es un (1) año desde el momento en que el empleado ha sido despedido. Nos explicamos.

En la *Querella* instada, el apelante alegó que se reunió con el Sr. Juan Centeno el 1 de febrero de 2018 para discutir una evaluación y que en esa reunión fue despedido.¹⁰ No obstante en sus comparecencias posteriores sostuvo que a pesar de que se le había notificado de su despido el día 1 de febrero de 2018, su despido había sido hecho efectivo al día siguiente, 2 de febrero de 2018. Luego de contestar la *Querella*, Oriental procedió a solicitar la desestimación de la totalidad de la demanda por la vía sumaria. El apelado sometió junto a su *Moción de Sentencia Sumaria* una declaración jurada de la Sra. Maritza Rivera Massó, gerente del Departamento de Recursos Humanos de Oriental Bank, y una copia del sistema interno de recursos humanos del banco. En la referida declaración jurada se esboza que, en efecto, el apelante fue notificado de su despido el 1 de febrero de 2018 y que era efectivo el mismo día.¹¹ De la copia del sistema interno del banco se desprende claramente el 1 de febrero 2018 como fecha de efectividad del despido y todos los trámites realizados por los distintos oficiales del banco para hacer efectiva la cesantía.¹²

¹⁰ Véase, Exhibit 2: *Querella*, ¶15-16.

¹¹ Véase, Exhibit 4: *Moción de Sentencia Sumaria* al Exhibit A.

¹² Véase, Exhibit 4: *Moción de Sentencia Sumaria*, Anejo A al Exhibit A.

En reacción, el apelante acreditó una *Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria* en la cual alegó que, a pesar de que se le había notificado de su despido el día 1 de febrero de 2018, su despido había sido hecho efectivo al día siguiente, 2 de febrero de 2018.¹³ No obstante, el apelante se limitó a presentar su propia declaración jurada para sustentar su argumento de que en efecto la fecha de efectividad del despido había sido el 2 de febrero de 2018, sin controvertir la prueba documental presentada por Oriental. En efecto el apelado incumplió con el requisito establecido en la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y en la jurisprudencia antes citada, de controvertir punto por punto los hechos materiales con documentos que lo sustenten. Surge de la misma *Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria* -como un hecho no controvertido- que el 1 de febrero de 2018 fue el último día de trabajo del apelante.¹⁴

Tras evaluar *de novo* las mociones presentadas junto a sus anejos y el derecho aplicable, coincidimos con el foro primario, al concluir que lo antes no fue suficiente para controvertir los documentos y evidencia fehaciente presentada por Oriental que estableció la fecha de efectividad del despido.

Ante ello nos resulta evidente que Franceschi Muñoz fue notificado de su despido el 1 de febrero de 2018 y el despido fue efectivo el mismo día. No existe controversia sobre este hecho material. Por ello, el 1 de febrero de 2018 es la fecha en que comenzó a transcurrir el término prescriptivo de un (1) año y al haber incoado la *Querrela* el 4 de febrero de 2019 las causas de acción así presentadas se encuentran prescritas. Dado a que la prescripción acarrea la extinción del derecho que se reclama, el TPI estaba impedido de resolver la controversia planteada. *Cacho González v.*

¹³ Véase, Exhibit 5: *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, pág. 5-7.

¹⁴ Véase, Exhibit 5: *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, parte VI ¶ 4.

Santarrosa, supra, pág. 228 (citando a *Maldonado Rivera v. Suárez, et al.*, 195 DPR 182, 192 (2016)). El error señalado no se cometió.

IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la sentencia apelada.

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

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