

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

GRETCHEN M.
AGOSTO

Recurrida

v.

FOR EYES OPTICAL OF
PUERTO RICO, LLC

Peticionario

KLCE202200426

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
Carolina

Civil núm.
CA2022CV00301

Sobre: Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta la Jueza Ortiz Flores, la Jueza Romero García y el Juez Rivera Torres.

Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de mayo de 2022.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones For Eyes Optical Of Puerto Rico, LLC (en adelante For Eyes o la parte peticionaria) mediante el recurso de *Certiorari* de epígrafe solicitándonos que revisemos y revoquemos la *Resolución* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina (el TPI), el 5 de abril de 2022, notificada ese mismo día. En dicho dictamen, el foro primario declaró *No Ha Lugar* a la *Moción de Desestimación por Prescripción* presentada por la parte peticionaria.

El 6 de mayo de 2022, For Eyes presentó una solicitud urgente en auxilio de jurisdicción para paralizar los procedimientos en el TPI, la cual declaramos *Ha Lugar*.¹

Por los fundamentos que exponemos a continuación, expedimos el auto de *certiorari*, revocamos la *Resolución* y desestimamos la demanda de epígrafe por estar prescrita. En consecuencia, dejamos sin efecto la paralización de los procedimientos.

¹ Véase la *Resolución* emitida y notificada el 9 de mayo de 2022.

I.

El 7 de febrero de 2022 la Sra. Gretchen M. Agosto (en adelante la recurrida) presentó contra For Eyes una *Querrela* por alegado despido injustificado y discrimen por edad, al amparo de la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, y la Ley núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, respectivamente. La querrela fue instada bajo el procedimiento sumario establecido el Ley núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3114 *et seq.*

En lo pertinente al recurso que nos ocupa, el 28 de febrero de 2022 For Eyes instó una *Moción de Desestimación por Prescripción* en la cual alegó que las causas de acción instadas por la recurrida estaban prescritas por haberse presentado transcurrido en exceso del término de un (1) año, luego de la fecha del despido. El 15 de marzo siguiente la recurrida presentó su oposición al petitorio desestimatorio. En la misma adujo que por haber sido contratada antes de entrar en vigor Ley núm. 4-2017, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, infra*, no le es aplicable el término prescriptivo de un (1) año allí dispuesto.

El 5 de abril de 2022 el TPI dictó la *Resolución* recurrida declarando *No Ha Lugar* a la petición de desestimación. El foro a *quo* razonó que:²

[...] Las disposiciones de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, en torno al periodo de prescripción, **no le son aplicables a la Querellante porque su reclamo se basa en los derechos de la ley anterior.** A la Querellante **le aplica el término de prescripción de 3 años**, ya que esta fue contratada por el Patrono antes del 26 de enero de 2017. [La] Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral establece que las reclamaciones por despidos realizadas previo a la fecha de vigencia quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor. Véase Artículo 12.- (29 L.P.R.A. §1851). [...]. [Énfasis nuestro]

² Véase el Apéndice del Recurso, a la pág. 39.

Inconforme con el dictamen, la parte peticionaria acude ante este tribunal intermedio imputándole al foro de primera instancia la comisión del siguiente error:

EL TPI INCURRIÓ EN ERROR GRAVE Y MANIFIESTO DE DERECHO Y EN UN CLARO ABUSO DE SU DISCRECIÓN AL DENEGAR LA MOCIÓN DE DESESTIMACIÓN POR PRESCRIPCIÓN PRESENTADA POR FOR EYES Y OBLIGAR A LAS PARTES A LITIGAR RECLAMACIONES CLARAMENTE PRESCRITAS.

El 25 de abril de 2022 la recurrida presentó una *Oposición a Solicitud de Certiorari*. Así, decretamos perfeccionado el recurso.

Luego de evaluar los escritos de ambas partes y el expediente apelativo; así como estudiado el derecho aplicable, procedemos a resolver la presente controversia.

II.

Todo recurso de *certiorari* presentado ante este tribunal intermedio debe ser examinado primeramente al palio de la Regla 52.1 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1. En lo aquí pertinente, la referida Regla dispone:

[...]

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o **de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo**. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciarios, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, **en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia**. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

[...]

Sin embargo, aun cuando un asunto esté comprendido dentro de las materias que podemos revisar de conformidad con la Regla 52.1, *supra*, previo a ejercer debidamente nuestra facultad revisora es menester evaluar si, a la luz de los criterios enumerados en la

Regla 40 de nuestro Reglamento, 4 LPR Ap. XXII-B, R. 40, se justifica nuestra intervención, pues distinto al recurso de apelación, este tribunal posee discreción para expedir el auto el *certiorari*. *Feliberty v. Soc. de Gananciales*, 147 DPR 834, 837 (1999). Por supuesto, esta discreción no opera en el vacío y en ausencia de parámetros que la dirija. *I.G. Builders et al. v. BBVAPR, supra*; *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, 183 DPR 580 (2011). Precisa recordar que la discreción ha sido definida como “una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434-435 (2013).³ Así pues, se ha considerado que la discreción se nutre de un juicio racional cimentado en la razonabilidad y en un sentido llano de justicia y “no es función al antojo o voluntad de uno, sin tasa ni limitación alguna”. *Id.*⁴

A estos efectos, la Regla 40 de nuestro Reglamento, *supra*, enumera los criterios que debemos considerar al momento de determinar si procede que expidamos el auto discrecional *certiorari*. *I.G. Builders et al. v. BBVAPR, supra*. Dicha norma establece lo siguiente:

El tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:

- (A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.
- (B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.
- (C) Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.
- (D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.
- (E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

³ Citas omitidas.

⁴ Cita omitida.

(F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

(G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

Los criterios antes transcritos sirven de guía para poder determinar, de manera sabia y prudente, si procede o no intervenir en el caso en la etapa del procedimiento en que se encuentra el mismo. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 97 (2008).

Por otro lado, el ejercicio de las facultades del Tribunal de Primera Instancia merece nuestra deferencia, por tanto, solo intervendremos con el ejercicio de dicha discreción en aquellas instancias que se demuestre que el foro recurrido: (1) actuó con perjuicio o parcialidad; (2) incurrió en un craso abuso de discreción; o (3) se equivocó en la interpretación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo. *Ramos v. Wal-Mart*, 165 DPR 510, 523 (2006); *Rivera Durán v. Banco Popular de Puerto Rico*, 152 DPR 140, 154 (2000).

No empece lo anterior, al tratarse el presente pleito de un procedimiento especial, al amparo de la Ley núm. 2, *supra*, es preciso remitirnos a lo expuesto en dicha ley y la jurisprudencia interpretativa. Este estatuto provee un procedimiento sumario para las reclamaciones laborales de obreros y empleados contra sus patronos, relacionados a salarios, beneficios y otros derechos relativos al ámbito laboral. El alcance de dicha ley se ha extendido a procesos judiciales relacionados con reclamaciones por: “(1) cualesquiera derechos o beneficios laborales; (2) cualesquiera sumas en concepto de compensación por trabajo o labor realizado; (3) cualesquiera compensaciones en caso de que dicho obrero o empleado hubiese sido despedido de su empleo sin justa causa, o (4) cuando el Legislador lo haya dispuesto expresamente al aprobar otras leyes protectoras de los trabajadores”. *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 922 (1996).

En nuestro ordenamiento se ha reconocido que la naturaleza sumaria de este procedimiento responde a la política pública de “abreviar el procedimiento de forma que sea lo menos oneroso posible para el obrero”. *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483, 492 (1999). Por ello, en aras de preservar el carácter sumario del procedimiento, el Tribunal Supremo ha interpretado que las resoluciones interlocutorias que se emiten al amparo de la Ley núm. 2, *supra*, **no son revisables**, *excepto en las instancias siguientes*: (1) cuando el foro primario haya actuado sin jurisdicción; (2) **en situaciones en las que la revisión inmediata dispone del caso por completo**; y (3) cuando la revisión tenga el efecto de evitar una grave injusticia. *Alfonso Brú v. Trane Export, Inc.*, 155 DPR 158, 171 (2001); *Aguayo Pomales v. R & G Mortg.*, 169 DPR 36, 45-46 (2006); *Ortiz v. Holsum* 190 DPR 511, 517 (2014) y en *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 733 (2016).

Las resoluciones interlocutorias que cumplen con alguna de estas excepciones **serán revisables discrecionalmente** mediante la presentación de un recurso de *certiorari*. La razón de ser de esta norma general de abstención es evitar dilaciones que normalmente las revisiones de determinaciones interlocutorias conllevan, lo que precisamente derrotaría el fin perseguido por el procedimiento sumario. *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, *supra*, pág. 498.

De otra parte, como es conocido, la Legislación laboral en Puerto Rico está revestida de un alto interés público. La Ley núm. 4-2017 conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, 29 LPRA sec. 121, *et seq.*, enmendó la Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA 185a, y siguientes. Los empleados contratados antes de que las enmiendas entraran en vigor continuaron disfrutando los mismos beneficios y derechos que tenían previamente. No obstante, sujeto a lo dispuesto expresamente en sus secciones. Así lo estableció el legislador en el

Artículo 1.2 de la Ley núm. 4-2017, *supra*, 29 LPRÁ sec. 121a, y citamos:

Los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en las secciones de ésta.

Relacionado a lo anterior, y en lo aquí concerniente, el Artículo 9 de la derogada Ley núm. 80, *supra*, establecía el término prescriptivo de tres (3) años para presentar una reclamación por despido injustificado. Dicha disposición disponía expresamente que:

Los derechos que conceden las secs. 185a a 185m de este título prescribirán por el transcurso de tres (3) años a partir de la fecha efectiva del despido mismo.

No obstante, precisa advertir que el Artículo 4.13 de la Ley núm. 4-2017, *supra*, enmendó dicha norma y redujo el término a un año, a partir de la fecha efectiva del despido mismo. A estos efectos, la disposición enmendada establece que:

Los derechos que conceden las secs. 185a a 185 n de este título **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 de Transformación y Flexibilidad Laboral”, **quedarán sujetas al término de prescripción previamente** en vigor. 29 LPRÁ sec. 185l.

Es decir, que el término prescriptivo de un (1) año aplica a las reclamaciones de despidos posteriores a la aprobación de la vigencia de la referida ley, es decir, el 26 de enero de 2017. Por lo que las peticiones por despidos, realizados previo al 26 de enero de 2017, quedarán sujetas al término prescriptivo de tres (3) años, vigente hasta este momento.

Por su parte, la Ley núm. 100, *supra*, sanciona todo tipo de discriminación en el lugar de empleo. El término prescriptivo para ejercitar las acciones por discriminación al amparo de esta ley es de un (1) año desde el momento del alegado acto discriminatorio. *Matos Molero v. Roche Products, Inc.*, 132 DPR 470 (1993), *Díaz Santiago v. International Textiles*, 195 DPR 862, 873 (2016).

Por último, la prescripción es una institución de derecho sustantivo que se rige por las disposiciones del Código Civil y constituye una forma de extinción de un determinado derecho debido a la inercia de la relación jurídica durante un periodo de tiempo determinado. El transcurso del periodo de tiempo establecido por ley, sin que el titular del derecho lo reclame, da lugar a la presunción legal de abandono de este, lo que en conjunto con la exigencia que informa el ordenamiento jurídico para eliminar la incertidumbre de las relaciones jurídicas, constituyen los fundamentos básicos de la prescripción extintiva. *COSSEC et al. v. González López et al.*, 179 DPR 793 (2010); *García Aponte et al. V. ELA et al.*, 135 DPR 137 (1994).

Así pues, la prescripción extintiva lo que busca es castigar la dejadez en el ejercicio de los derechos, así como prevenir los litigios difíciles de adjudicar por la antigüedad de las reclamaciones para evitar que una de las partes quede en estado de indefensión. *S.L.G. Serrano-Báez v. Foot Locker*, 182 DPR 824, 831 (2011) citado en *Díaz Santiago v International Textiles*, 195 DPR 862 (2016).

III.

El presente recurso está comprendido dentro de los supuestos establecidos en la Regla 52.1 de las de Procedimiento Civil, *supra*, por constituir una denegatoria de una moción de carácter dispositivo. Por otro lado, la resolución recurrida cumple con las excepciones establecidas por la jurisprudencia para los casos laborales al amparo de la Ley núm. 2, *supra*. Sin duda, su revisión inmediata por esta *Curia*, dispone del presente caso por completo. Así, examinado el recurso al amparo de la Regla 40 de nuestro Reglamento, *supra*, concluimos que procede su expedición.

La parte peticionaria argumentó que el TPI erró al aplicar el término de tres (3) años existente en la Ley núm. 80, *supra*, previo a la enmienda que redujo el mismo a un (1) año. Por el contrario, la

recurrida invocó, como fundamento para refutar lo antedicho, que el Artículo 1.2 de la Ley núm. 4-2017, *supra*, establece que los empleados contratados antes de que entraran en vigor las enmiendas disfrutarían de los derechos y beneficios que tenían previamente.

De conformidad con el derecho precedente, el planteamiento de la recurrida es incorrecto. El legislador dispuso en el Artículo 1.2 de la Ley núm. 4-2017, *supra*, que los empleados contratados antes de la vigencia del estatuto continuarían disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente. No obstante, según lo mencionado expresamente en el Artículo 4.13, *supra*, se redujo el término prescriptivo para presentar una causa de acción por despido injustificado a un (1) año. A su vez, precisa claramente que este plazo será contado a partir de la fecha de efectividad del despido mismo.

De igual forma, el estatuto promulga diáfananamente que a los despidos realizados antes de la vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, les aplicará el término de prescripción previamente en vigor. Sin embargo, y como vimos en los artículos antes detallados, **no se incluyó ni se hizo la misma expresión sobre los despidos realizados a partir de la vigencia de la Ley núm. 4-2017**. Más aún, el texto del Artículo 4.13, *supra*, **hace evidente la intención legislativa de aplicar a esas reclamaciones el término prescriptivo de un (1) año como expusimos previamente**.

En atención a lo apuntalado, de la Querrela instada ante el TPI surge que la recurrida fue despedida el 15 de marzo de 2020, por lo cual tenía hasta el 15 de marzo de 2021 para instar su causa de acción por despido injustificado. Al momento de la terminación de su relación laboral con la parte peticionaria estaba en vigor la Ley núm. 4-2017. Por lo que, sin duda alguna le era aplicable el Artículo

4.13 de dicha ley, *supra*. Así las cosas, tenía que presentar su reclamación por despido injustificado dentro del año siguiente a la destitución. No obstante, presentó la querrela vencido dicho término, a saber, el 7 de febrero de 2022.

Igual escenario fáctico y jurídico ocurre con la causa de acción por discrimin. Recordemos que la Ley núm. 100 establece que el empleado afectado cuenta con el término de un año para presentar la petición, ello a partir del alegado acto discriminatorio.

Como consecuencia, la querrela está totalmente prescrita.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, expedimos el auto de *certiorari* y revocamos el dictamen recurrido. Así, se ordena la desestimación de la demanda de epígrafe por estar prescritas las causas de acción. En consecuencia, se deja sin efecto la paralización de los procedimientos.

Notifíquese inmediatamente.

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