

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

ÁNGEL LUIS RUIZ RUIZ,
et. als.

Apelados

v.

FIRST BANK PUERTO
RICO D/B/A MONEY
EXPRESS, et. als.

Apelante

CLAN202300124

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Ponce

Civil núm.:
YU2020CV00094

Sobre:
Despido
Injustificado y
Discriminatorio

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, el Juez Ronda Del Toro y la Jueza Díaz Rivera

Ronda Del Toro, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de abril de 2023.

Este Recurso de *Apelación* presentado el 13 de febrero de 2023 por First Bank Puerto Rico dba Money Express, en adelante Firstbank o la parte apelante, reclama que procede la revocación de una Sentencia Parcial del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce (en adelante TPI), que desestima el reclamo de represalias en esa demanda, pero mantiene, por existir controversias de hechos, el resto de las alegaciones e indica que esas deberán resolverse en un juicio plenario.

La parte apelada, Ángel Luis Ruiz Ruiz, en adelante Sr. Ruiz o apelado, ha presentado su posición en torno al recurso y el mismo está listo para ser resuelto.

I.

El 7 de mayo de 2020, el Sr. Ruiz, aquí apelado, su esposa, Sra. Marta Cintrón Correa y la sociedad de gananciales que componen, presentaron una querrela ante el TPI contra First Bank Puerto Rico dba Money Express, en adelante Firstbank o la parte

apelante, al amparo del procedimiento sumario (Ley 2 del 12 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 et seq.). En La querella se reclamó que el aquí apelado trabajó para el patrono apelante mediante un contrato por tiempo indeterminado, durante aproximadamente 20 años, como Branch Manager, hasta ser despedido por discrimen por razón de salud, represalias y sin justa causa, el 29 de julio de 2019.

Firstbank contestó la querella alegando afirmativamente que el apelado comenzó a trabajar para Firstbank en el 1999 y que, al momento de presentar su renuncia de forma voluntaria, efectiva el 1 de agosto de 2019, ocupaba la posición de gerente. Reclamó como defensa afirmativa que nunca incurrió en actos discriminatorios ni en represalia contra dicho empleado. Además, negó tener responsabilidad en alguno de los reclamos del aquí apelado.

Luego de eventos procesales, el 16 de agosto de 2022, los aquí apelantes presentan al TPI una Solicitud de Sentencia Sumaria que parte de la premisa que procede la desestimación de la totalidad del reclamo hecho en ese caso pues todas las causas de acción por las que reclamaba el apelado anterior al 25 de septiembre de 2018 estarían prescritas y que además no existía prueba que permitiera establecer al apelado su renuncia y por eso ni siquiera lo alegó en la querella ante el TPI. También reclamó que hay total ausencia de nexo causal entre los hechos narrados en la querella por lo que no hay prueba de represalias, ni discrimen, tampoco de actividad protegida y el alegado despido que realmente fue una renuncia voluntaria.

En su oposición la parte aquí apelada planteó que se vio obligado a renunciar por lo que si procedía su reclamo por despido constructivo y que la defensa de prescripción había sido planteada

sin cumplir los requisitos de la Regla 6.2 (a) de las de procedimiento civil y ya eso se tenía que considerar renunciado.

La parte apelada aceptó los hechos enumerados 1-5, 14-17 y 22. Ante ello reclamó que existían controversias sobre hechos medulares y pertinentes que impiden la adjudicación de la querella ante el TPI por vía sumaria.

Luego de evaluadas en detalle las posiciones de las partes, el TPI determinó que los siguientes hechos no están en controversia:

1. Money Express es una subsidiaria de la entidad jurídica FirstBank, quien en todo momento relevante tenía sucursales en los pueblos de Yauco, Ponce, Santa Isabel, Guayama, San German, Mayagüez, entre otros. (todos estos pueblos de Puerto Rico).
2. El querellante comenzó a trabajar para FirstBank en el 1999 como ajustador de la sucursal de Money Express ubicada en Yauco.
3. La última posición ocupada por el Querellante fue como Gerente de Sucursal.
4. Como Gerente de Sucursal las funciones del Querellante eran, entre otras, procurar las ventas de préstamos, atender delincuencias, pérdidas y supervisar al personal de la sucursal.
5. Para finales del 2017, al Querellante se le informó de su traslado a la Sucursal de Guayama.
6. Mediante comunicación del 21 de marzo de 2018, la parte querellada acusó recibo de una solicitud de acomodo razonable del Querellante, siendo instruido a completar un formulario de "Solicitud de Acomodo Razonable" el cual fue

acompañado. También se le orientó que debería someter un cuestionario luego de ser completado por su médico.

7. Mediante correo electrónico del 26 de marzo de 2018, el Querellante solicitó que el acomodo razonable fuera para una sucursal más cerca de su residencia, por su condición de salud que *“se ha ido agravando por los traslados de sucursal por viajes prolongados a largas distancias, horas de almuerzo y cena a destiempo, tiempo extra constantemente”*.

8. El 9 de abril de 2018, el Querellante sometió el formulario de solicitud de acomodo y el médico.

9. La solicitud de acomodo razonable fue denegada por FirstBank.

10. Mediante comunicación de 3 de julio de 2018, FirstBank informó al Querellante que el cambio de sucursal no procedía como un acomodo razonable, pero se le orientó a que explorara un cambio de sucursal a través de una consultora de adquisición de talento de FirstBank y se le proveyó información para así hacerlo.

11. La solicitud de acomodo razonable presentada por el Querellante en o alrededor de abril de 2018, fue la única solicitud de acomodo razonable presentada por éste.

12. En enero de 2019, el Querellante es trasladado a la sucursal de Santa Isabel, la cual era más cerca de su residencia que la Sucursal de Guayama, conforme la apreciación del Querellante era unos 15 minutos más cerca de su residencia, pero aun así lo consideraba *“lejísimo”*.

13. El traslado del Querellante a Santa Isabel fue el último traslado de sucursal del Querellante y el único ocurrido luego de la solicitud de acomodo razonable.

14. El Querellante admitió que FirstBank no tomó ninguna acción en contra del Querellante luego de éste presentar su solicitud de acomodo razonable.

15. El Querellante nunca presentó querrela interna a FirstBank.

16. En ningún momento el Querellante le planteó a FirstBank que estaba siendo discriminado.

17. En ningún momento FirstBank le comunicó, ni por escrito ni verbalmente, al Querellante que estaba siendo despedido.

18. El último día presencial de trabajo del Querellante para FirstBank fue para marzo de 2019.

19. A partir de marzo de 2019, el Querellante estuvo por licencia de enfermedad.

20. Luego de acogerse a licencia por enfermedad en marzo de 2019, el Querellante no regresó a trabajar.

21. El Querellante presentó una carta con fecha de 29 de julio de 2019 renunciando a su empleo.

22. El 25 de septiembre de 2019 el Querellante remitió una reclamación extrajudicial a FirstBank.

23. Mediante correo electrónico del 28 de marzo de 2018 el Querellante le notificó a la Sra. Verónica Morales Silva²⁴, que advino en conocimiento de que había renunciado el gerente de la sucursal de Yauco, que estaba interesado en dicha plaza y que en cuanto la postulen la estará solicitando.

24. Mediante correo electrónico del 13 de abril de 2018 el Querellante le preguntó a la Sra. Verónica Morales Silva sobre el estado de su solicitud de acomodo razonable, le indicó que la plaza de gerente en Yauco estaba disponible y

que había solicitado la plaza de gerente en la sucursal de San Germán.

25. Mediante correo electrónico del 16 de abril de 2018 dirigido a la Sra. Aida García el Querellante preguntó sobre el estado de su petición de acomodo, ya que no había tenido respuesta de la Sra. Morales Silva.

26. Mediante correo electrónico del 30 de abril de 2018 el Querellante le preguntó a la Sra. Verónica Morales Silva, en lo aquí pertinente, sobre el estado de su solicitud de acomodo razonable.

27. Desde el año 1999, cuando el querellante Ruiz Ruiz fue contratado, hasta el año 2015, cuando fue trasladado al Municipio de Ponce I, este trabajó en la sucursal del Municipio de Yauco. Aproximadamente entre quince (15) a dieciséis (16) años.

28. El Manual de Empleado de la querellada expresa que, ante plazas vacantes, los empleados cualificados de la compañía tendrán prioridad en el proceso de reclutamiento y selección.

29. Mediante correo electrónico del 19 de marzo de 2018, el querellante Ruiz Ruiz proveyó un Certificado Médico al patrono, por conducto del Sr. Daniel Soler, el cual expresaba: *Se le recomienda hacer las comidas a tiempo y no realizar labores más allá de 8 horas, ni viajar distancias prolongadas, no enfrentarse a tráfico pesado.*

30. El 20 de marzo de 2019, el querellante Ruiz Ruiz fue ingresado de emergencia en el Hospital Panamericano indicándose, entre otros asuntos, una marcada disfunción laboral.

31. Los coquerellantes llevan más de veinticinco (25) años de matrimonio.

HECHOS MATERIALES QUE ESTÁN EN CONTROVERSIA

1. La cronología de eventos relacionada a las condiciones de salud del Querellante.
2. Los hechos en torno al conocimiento del patrono sobre las condiciones de salud del Querellante.
3. Las actuaciones del patrono en atención a las quejas y/o solicitudes del Querellante.
4. De concluirse que el patrono incurrió en conducta discriminatoria están en controversia los daños sufridos por los querellantes como consecuencia de tal conducta, si algunos, y su respectiva valoración.

La apelante presenta al TPI el 13 de febrero pasado esta apelación, contra la Sentencia Parcial emitida el 1 de febrero de 2023 y notificada el 3 de febrero de 2023. En la Apelación señala los siguientes errores:

Erró el TPI al no desestimar todas las causas de acción de la querrela cuando de la faz de sus propias determinaciones de hecho procedía desestimarlas todas.

Erró el TPI al no desestimar la causa de acción de acción de discrimen por salud bajo la ley Núm. 100, cuando dicho estatuto de ninguna manera regula ni contempla el discrimen por salud.

Erró el TPI al no desestimar la causa de acción de daños y perjuicios, por estar el campo ocupado y dicha reclamación vedada por la legislación especial en asuntos laborales.

Erró el TPI al emitir su Determinación de Hecho número 30, por esta basarse en un documento que no guarda relación con el hecho y que constituye prueba de referencia múltiple. i.e., "double hearsay."

Habiendo comparecido todas las partes, resolvemos.

II.

A. SENTENCIA SUMARIA

La Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRC Ap. V, R. 36.2, permite a una parte, contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de esta. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212-214, 217 (2010). El fin de este mecanismo es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 555 (2011); *Ramos Pérez*, 178 DPR a la pág. 212-214; *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154, 184 (2005).

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria deberá demostrar que, a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor. *Ramos Pérez*, 178 DPR a la pág. 213; *Sucn. Maldonado*, 166 DPR a la pág. 184; *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 332-333 (2004); *Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. ELA*, 152 DPR 599, 610 (2000).

La parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria debe controvertir la prueba presentada. La oposición debe exponer de forma detallada y específica los hechos pertinentes para demostrar que existe una controversia fáctica material; de lo contrario, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede en derecho. 32 LPRC Ap. V, R. 36 (c). Cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con declaraciones juradas u otra prueba, la parte opositora no puede descansar en meras alegaciones y debe proveer evidencia para demostrar la existencia de una controversia en torno a un hecho material.

B. DESPIDO INJUSTIFICADO

La Ley 80 de 30 de mayo del 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* ("Ley 80"), provee un remedio para empleados, contratados por tiempo indeterminado, que sean despedidos sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 107 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001). Éstos podrán reclamar a su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización que será calculada usando la fórmula dispuesta en la referida ley. 29 LPRA sec. 185a. Sin embargo, un patrono puede despedir a su empleado, sin sanción alguna, si este demuestra la existencia de una justa causa para ello. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 651 (2014). El Artículo 2 de la Ley 80, enumera, de modo no taxativo, aquellas circunstancias que constituyen justa causa para el despido. 29 LPRA sec. 185b.

Bajo la Ley 80, el empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo; y que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011).

Por otro lado, el despido constructivo o tácito se define como "la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra". 29 LPRA sec. 185e; véase, además, *Rivera Figueroa*, 180 DPR a la pág. 907.

Por tanto, existe un despido constructivo cuando los actos voluntarios e injustificados de un patrono tienen el propósito de obligar a un empleado a dejar su cargo siendo esta la única alternativa razonable que le queda al empleado. *Rivera Figueroa*, 180 DPR a la pág. 908; *S.L.G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 777 (2000); *Vélez de Reilova v. Ramírez Palmer Bros. Inc.*, 94 DPR 175, 178 (1967). La adjudicación de esta causa de acción requiere que la conducta del patrono y su efecto sobre el empleado se examinen sobre la base del estándar de una persona razonable ante las circunstancias similares y no sobre la percepción subjetiva del propio empleado. *Rivera Figueroa*, 180 DPR a la pág. 908. Así pues, no basta que el empleado sufra cualquier molestia o condición antipática en el empleo; además, si se trata de vejámenes y humillaciones, éstos deben ser de magnitud sustancial. *Íd.*

Para prevalecer, corresponde al empleado probar la conducta específica del patrono dirigida a obligarlo a renunciar. Específicamente, el empleado debe demostrar que "la renuncia fue la única alternativa razonable que tenía ... ante las condiciones de trabajo onerosas que le impuso su patrono con el propósito de inducir o forzar su renuncia". *Rivera Figueroa*, 180 DPR a la págs. 917-918. Es decir, no basta con una mera alegación de que la renuncia fue un despido constructivo. *Íd.*, a la pág. 909. El empleado tiene que demostrar el hecho base del despido, ya sea directo o en su modalidad constructiva o tácita. *Íd.*

Por otro lado, la Sección 9.2 de las Guías para la Interpretación de Legislación Laboral de Puerto Rico, dispone, en lo pertinente, que el empleado tiene que establecer la irrazonabilidad de la acción patronal que lo llevó a renunciar. Es decir, "no se trata de meras alegaciones, pues el empleado que

alegue que fue obligado a renunciar deberá probar mediante preponderancia de la evidencia, que el patrono no estaba realizando acciones legítimas y que la razón real para la toma de las acciones fue provocar maliciosamente un ambiente inhóspito para el empleado [...]. Por otro lado, [...] meros cambios de funciones, de lugar de trabajo o reducciones salariales superficiales, sin más, no constituyen acciones dirigidas a provocar la renuncia de un empleado. Es decir, el simple hecho de que una decisión patronal resulte en inconvenientes personales no torna la acción patronal, que de ordinario es legítima, en un subterfugio para forzar una renuncia. El valor protegido del precepto es evitar que los patronos se liberen de la responsabilidad que les confiere la Ley Núm. 80, a través de artificios, pero reconoce expresamente que el patrono está facultado para tomar aquellas decisiones que de ordinario pueden considerarse antipáticas." *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*, págs. 124-125, (1ra ed.2019).

En la Jurisdicción federal para propósitos de la 42 U.S.C.A. sec. 2000e-3(a) se ha reconocido en la jurisprudencia la figura del despido constructivo en represalia (*retaliatory constructive discharge*). Bajo el esquema de la 42 U.S.C.A. sec. 2000e-3(a) un despido puede ser tanto uno directo como constructivo. *Hernandez-Torres v. Intercontinental Trading, Inc.*, 158 F.3d 43, 47 (1st Cir. 1998); *Munday v. Waste Mgmt. of N. Am., Inc.*, 126 F.3d 239, 243 (4th Cir. 1997).¹

Así las cosas, para probar un despido constructivo en represalia requiere que el promovente establezca que el ambiente

¹ Constructive discharge may be an adverse employment action in violation of § 20003e-3(a) "when the record discloses that it was in retaliation for the employee's exercise of rights protected by the Act.

de trabajo era hostil. *Hernandez-Torres v. Intercontinental Trading, Inc., supra.*² Tal determinación utiliza el antes mencionado criterio objetivo. Dicho de otra forma, si las condiciones de trabajo impuestas, en represalia, por el patrono son de tal grado que una persona razonable se sentirá forzada a renunciar. *Alvarado v. Donahoe*, 687 F.3d 453, 465 (1st Cir. 2012).

C. LEY DE REPRESALIAS

La Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, mejor conocida como la Ley de Represalias, 29 LPRA sec. 194, (en adelante, Ley Núm. 115-1991) se aprobó con el fin de conferirle una herramienta a los trabajadores en contra de posibles actos de represalias por parte de los patronos, motivadas por el ofrecimiento de algún testimonio o alguna información ante ciertos foros. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 668-669 (2017); *Cordero Jiménez v. UPR*, 188 DPR 129, 135-136 (2013). Esta ley protege a toda clase de empleado, con independencia de su clasificación y aplica a "todos los patronos por igual, sean estos públicos o privados". Art. 1 Ley 115-1991, 29 LPRA sec. 194. El Art. 2(a), se establece:

(a) 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 LPRA sec. 194a.

² To prove a retaliatory constructive discharge, Hernández must establish that his work environment was hostile.

Para compeler al cumplimiento de sus disposiciones, la propia ley crea una causa de acción a favor de los empleados. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra*, pág. 669. Un empleado podrá establecer un caso de represalias en contra de su patrono mediante dos vías. *Id.*, pág. 670. Sobre ello, el Art. 2 (c) dispone lo siguiente:

*(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. **El empleado podrá además establecer un caso prima facie de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por esta ley y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo.** Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.*

29 LPRC sec. 194a (Énfasis Nuestro).

Bajo el primer esquema probatorio, el empleado debe valerse de evidencia directa o circunstancial, para probar una violación de la ley. En el segundo, **el empleado puede establecer un caso prima facie de represalias demostrando que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado.**

Véase 29 LPRC sec. 194a (c); *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra*, págs. 670-671; *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445-446 (2012); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 393-394 (2011).

Para demostrar un caso *prima facie* de represalias, el empleado debe demostrar que su patrono tomó una acción adversa y que existe un nexo causal entre dicha acción y el ejercicio de la actividad protegida. *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra*, pág. 671; *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499, 511 (1997). La relación causal puede establecerse

mediante un criterio de proximidad temporal. “[S]e puede configurar un caso *prima facie* de represalias estableciendo que la acción adversa ocurrió al “poco tiempo” del empleado haber participado en la actividad protegida.” *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, supra* (citando a *Rivera Menéndez v. Action Service, supra*, pág. 446). Sin embargo, en aquellos casos en que la proximidad temporal no sea el factor más adecuado para establecer una relación de causalidad, el empleado puede recurrir a cualquier otra evidencia que obre en el expediente y que tienda a demostrar la existencia de un nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, a la pág. 400. Una vez el empleado cumpla con dicho peso probatorio, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima, no discriminatoria para el despido. El empleado, por su parte, deberá demostrar que dicha razón alegada por el patrono es un mero pretexto para despedirlo. 29 LPRA sec. 194a; *Rivera Menéndez v. Action Service Corp., supra*, a la pág. 446; *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 394.

Cuando la proximidad temporal resulta como insuficiente para determinar si existe o no un caso de represalias al amparo de la Ley Núm. 115-1991, *supra*, entonces el empleado debe constatar si en su caso: (1) el empleado fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) existió un patrón de conducta antagonista en contra del empleado; (3) si las razones articuladas por el patrono, para fundamentar su acción adversa, están plagadas de inconsistencia; o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, a las págs. 398-400.

Por último, en *Rivera Figueroa v. AAA*, 177 DPR 345, 364–65 (2009) el Tribunal Supremo de Puerto Rico notó:

*En la jurisdicción federal, la ley principal sobre represalias es el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C.A. sec. 2000e-3(a)). **Esta ley federal tiene congruencias con nuestra Ley Núm. 115.** La protección de la ley federal es más limitada en tanto no incluye como actividad protegida el intento de ofrecer información o testimonio, pero es más amplia al proteger al trabajador sin requerir que se presente la información o testimonio en un foro administrativo, legislativo o judicial.*

(Énfasis Nuestro; Notas al calce omitidas)

D. PROCEDIMIENTO SUMARIO LABORAL (Ley 2 de 17 de octubre de 1961)

La Ley Núm. 2 introdujo a nuestro Sistema de Derecho un trámite especial para atender las querellas presentadas por empleados u obreros en contra de sus patronos relacionadas con disputas laborales. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020). Véase, además, *Ruiz Camilo v. Trafón Group, Inc.*, 200 DPR 254, 265 (2018), *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439, 446 (2016). Debido a su naturaleza y finalidad, estas reclamaciones ameritan ser resueltas con celeridad, de forma tal que se pueda implantar la política pública del Estado de proteger el empleo, desalentar el despido sin justa causa y proveer al obrero despedido los medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo. *Ruiz Camilo v. Trafón Group, Inc.*, *supra*; *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463, 480 (2011).

Este mecanismo procesal extiende su aplicación a varios estatutos laborales, entre los cuales se encuentran: las querellas por reclamaciones de salarios y beneficios; las querellas instadas por despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, *supra*; las reclamaciones bajo el Art. 5A de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, 11 LPR sec. 1 *et seq.*; las reclamaciones al amparo del Art. 1 de la Ley Antidiscrimen, Ley Núm. 100 de 30 de junio

de 1959, 29 LPRA sec. 146; Ley 139 de 26 de junio de 1968 y las reclamaciones al amparo de la Ley de Represalias, Ley Núm. 115, *supra*; *Izagas Santos v. Family Drug Center, supra* y *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 665-666 (2005).

En múltiples ocasiones el Tribunal Supremo ha reafirmado que la naturaleza sumaria que provee la Ley Núm. 2 **constituye su característica esencial**, por lo que, tanto las partes, como los tribunales, deben respetarla, velando que no se desvirtúe su carácter especial y sumario. *Ruiz Camilo v. Trafón Group, Inc.*, *supra*. La Ley Núm. 2 establece: (1) términos cortos para presentar la contestación de la querrela o demanda; (2) criterios para conceder una sola prórroga para la contestación de la querrela o demanda; (3) un mecanismo rápido y ágil para diligenciar el emplazamiento del patrono; (4) un limitado proceso para presentar defensas y objeciones; (5) la utilización restringida de los mecanismos de descubrimiento de prueba; (6) la aplicación limitada de las Reglas de Procedimiento Civil en todo aquello que no esté en conflicto con el procedimiento sumario; (7) y la obligación de los tribunales de emitir la sentencia en rebeldía cuando el patrono incumple con el término para contestar la querrela o demanda. Ley Núm. 2, *supra*, secs. 3120, 3121, 3133.

En particular, la Sección 1 de la Ley Núm. 2, *supra*, sec. 3118, dispone que cualquier "obrero" o "empleado" podrá presentar y formular una querrela, expresando los hechos en que funda su reclamación, en contra de su patrono ante el Tribunal de Primera Instancia del lugar que realizó el trabajo o en que resida el obrero o empleado en la fecha de la reclamación.

En *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921, 929 (2008), nuestro Tribunal Supremo estableció que el procedimiento

sumario que surge de la Ley 2 es especial y sus disposiciones deben interpretarse a favor del empleado.

E. PRESCRIPCIÓN

El propósito de la institución de la **prescripción** es fomentar el pronto reclamo de los derechos, así como procurar la tranquilidad del obligado contra la pendencia de una acción civil en su contra. Para evitar los inconvenientes que dicha incertidumbre genera, la prescripción castiga la inercia en el ejercicio de los derechos, evitando al mismo tiempo los litigios difíciles de adjudicar por la antigüedad de las reclamaciones, lo que podría dejar a una de las partes en estado de indefensión.³

Ahora bien, la prescripción responde a una presunción legal de abandono, derivada del hecho del transcurso de un tiempo determinado sin reclamarse un derecho.⁴ En nuestro ordenamiento jurídico, constituye un derecho sustantivo,⁵ que acarrea la desestimación de cualquier demanda presentada fuera del término establecido por ley.⁶

En lo aquí pertinente, el período prescriptivo aplicable a las acciones de daños y perjuicios estaba regulado por el Artículo 1868 del Código Civil, vigente al momento de los hechos. Este era de un (1) año "desde que lo supo el agraviado",⁷ y se computa a partir de que el perjudicado tuvo conocimiento del daño y estuvo en posición de ejercitar su acción, esto es, conoció la identidad de su causante.⁸

Por otro lado, conforme el Artículo 1873 del Código Civil, vigente al momento de los hechos, la prescripción de las acciones

³ *Ortiz v. P.R. Telephone*, 162 DPR 715, 733 (2004).

⁴ *Maldonado v. Russe*, 153 DPR 342, 347 (2001).

⁵ *Id.*, págs. 347-348.

⁶ *Rimco, Inc. v. Pérez y Cía. de P.R., Inc.*, 148 DPR 60, 65 (1999).

⁷ *Ortega et al. v. Pou et al.*, 135 DPR 711, 714-715 (1994); 31 LPRA sec. 5298.

⁸ *Tenorio v. Hospital Dr. Pila*, 159 DPR 777, 782 (2003).

puede ser interrumpida por su ejercicio ante los tribunales, por reclamación extrajudicial del acreedor y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor.⁹ Estos “actos interruptivos representan la manifestación inequívoca de quien, amenazado con la pérdida de su derecho, expresa su voluntad de no perderlo”.¹⁰

Conviene añadir, que la reclamación extrajudicial que interrumpe el término prescriptivo de una acción puede manifestarse por medio de diversos actos. “[L]a ley no exige una forma especial para hacer la reclamación. No obstante, *toda 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”.¹¹

En *Díaz de Diana v. AJAS Ins. Co.*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, sostuvo que ni las conversaciones y ofertas de transacción entre las partes ni los memorandos o correspondencia interna entre un ajustador de seguros y la compañía aseguradora que representa, o entre éstos y el asegurado constituyen, bajo este estándar, actos de reconocimiento de deuda eficaces para interrumpir el término prescriptivo.¹² Destacó que, como medios de interrupción, no

⁹ *Mun. de San Juan v. Bosque Real, S.E.*, 158 DPR 743, 774 (2003); 31 LPRA sec. 5303.

¹⁰ *García Pérez v. Corp. Serv. Mujer*, 174 DPR 138, 148 (2008).

¹¹ *Maldonado v. Russe, supra*, pág. 353. (Énfasis en el original).

¹² *Díaz de Diana v. AJAS Ins. Co.*, 110 DPR 471, 481-482 (1980).

debe confundirse el reconocimiento de la deuda con la reclamación extrajudicial. Así pues, aunque pueden coincidir en determinado caso, son distintos, de manera que, puede haber una reclamación extrajudicial al deudor, y éste reconocer la deuda al serle hecha la reclamación [,] sin embargo, **“no puede concederse . . . [,] como acto de reconocimiento de deuda [,] las conversaciones y gestiones que sobre una posible transacción lleven a efecto las partes”**.¹³ Específicamente:

La regla sobre el alcance de conversaciones y ofertas de transacción fue expuesta desde principios de [l siglo XX] en *Colomé v. Guánica Centrale*, . . . , y recogida en *Pérez v. Guánica Centrale*, . . . : ‘... [El] hecho de que un litigante haga ofertas de transacción o de arreglo antes del pleito o durante su tramitación, nunca puede estimarse por sí solo como un reconocimiento de su responsabilidad, y [,] a lo sumo [,] lo que significa es que desea evitar el pleito o su continuación, por lo que tal clase de prueba nunca debe ser permitida por los tribunales’. Esta doctrina ha sido reiterada uniformemente.¹⁴

F. PRUEBA DE REFERENCIA

La prueba de referencia es una declaración, oral o escrita, que no se hizo en el juicio o vista en que se ofrece como evidencia para probar la verdad de lo aseverado. Regla 801 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 801. Como regla general, la prueba de referencia es inadmisibile. Regla 804 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 804. La referida regla de exclusión está primordialmente fundada en la ausencia de garantías circunstanciales de confiabilidad y exactitud, y en el hecho de que la persona que hace la aseveración no está disponible para ser contrainterrogada. *P.N.P. v. Rodríguez Estrada, Pres. C.E.E.*, 123 DPR 1, 34 (1988).

¹³ *Id.*, pág. 480.

¹⁴ *Id.*, citando a *Colomé v. Guánica Centrale*, 17 DPR 963, 969 (1911) (citas omitidas). Además, el TSPR nos refiere a: *Caraballo Ramírez v. Acosta*, 104 DPR 474, 485 (1975); *Pueblo v. Ruiz*, 83 DPR 349, 354 (1961); *Rodríguez v. Great Ame. Indemnity Co.*, 63 DPR 605, 610 (1944); *Pueblo v. Central Cambalache*, 59 DPR 60, 74 (1941); y *Díaz v. Arroyo*, 50 DPR 319, 321-324 (1936).

Ello lesiona, además, el derecho que tienen las partes de confrontarse con la prueba en su contra, el cual forma parte del debido proceso de ley que tiene cualquier parte en un procedimiento judicial. *Id.* En *Pueblo v. García Reyes*, 113 DPR 843, 852-853 (1983), el Tribunal Supremo sostuvo que las declaraciones que constituyen prueba de referencia deben ser tomadas con cautela, ya que acarrearán riesgo con respecto a: (1) la narración del evento; (2) la percepción; (3) el recuerdo del evento, y (4) la sinceridad del declarante.

Ahora bien, las Reglas 802 y 803 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 802 y 803, reconocen una serie de excepciones a la norma general de la inadmisibilidad de la prueba de referencia.

III.

Adoptamos como correctas todas las determinaciones de hechos que no están en controversia, así determinadas por el TPI en su Sentencia Parcial. También estamos de acuerdo con los hechos materiales que el TPI enumeró que están en controversia. Tratándose de una solicitud de Sentencia Sumaria, correctamente el TPI emite una Sentencia Parcial en la que solo desestima la cusa de acción de represalias, que, sin hechos en controversia sobre ese aspecto, procedía desestimarse.

No es correcto lo que reclama la parte apelante de que procede la desestimación total que reclama. Los hechos en controversia surgen claramente de las declaraciones juradas y varios documentos ante la consideración del Tribunal.

A partir del mes de marzo de 2019, el apelado estuvo en licencia por enfermedad. Luego de haberse acogido a esa licencia por enfermedad, nunca más regresó a trabajar. Dicho apelado presentó una carta a su patrono, FirstBank, el 29 de junio de 2019

renunciando a su empleo. El 25 de septiembre de 2019, el apelado dirige una carta de reclamación extrajudicial a su patrono FirstBank. Esos hechos por si solos no configuran ausencia de un despido constructivo, pues, desde el 28 de marzo de 2018 el querellante reclama y la prueba demuestra un deterioro en su salud y el patrono lo conocía. El 20 de marzo de 2019 ocurrió un ingreso del apelado a sala de emergencia del Hospital Panamericano. Esos datos requieren el análisis de un juicio plenario y no una evaluación en papel, como la que nos permite la sentencia sumaria.

Los reclamos de hechos que se hacen en las alegaciones de una querrela solo permiten ver la ruta que narra el demandante, no son prueba. Las citas sobre disposiciones legales que pretenden incorrectamente interpretar una ley o estado de derecho, el Tribunal sabrá corregirlas cuando aplique correctamente el derecho, a los hechos probados. No se cometieron los errores planteados como segundo y tercero.

Sobre la determinación de hecho número 30, el TPI la redactó de la siguiente manera:

“El 20 de marzo de 2019, el querellante Ruiz Ruiz fue ingresado de emergencia en el Hospital Panamericano indicándose, entre otros asuntos, una marcada disfunción laboral.”

Ese dato está narrado en la oposición a la solicitud de Sentencia Sumaria, en particular en las páginas 198 y 199 del apéndice la recurso. Allí se indica que a pesar de que se deterioro el estado de salud del apelado, el patrono le denegó la solicitud de SINOT que este le presenta al patrono e inclusive, cuando este recibía tratamiento de la psicóloga López López, esta es la que recomienda su hospitalización en Hospital Panamericano de Cidra. El apelado incluyó en su oposición a la sumaria la hoja de referido

para esa hospitalización y una certificación del First Hospital Panamericano fechada 3/27/19, que indicaba que el paciente Ángel Ruiz Ruiz estuvo hospitalizado desde el día 03/2019 al 03/28/19 con una recomendación de descanso hasta el 04/12/19.

Si el patrono entiende que no es correcto ese dato, es muy fácil corroborar con dicho Hospital, sobre esa hospitalización y sobre esa certificación, pero no lo hicieron. Para propósitos de la Sumaria es un evento correcto y no hubo oposición a la presentación de este. La rigurosidad que pretende el patrono apelante a la prueba de referencia no aplica a una oposición a que se atienda este tipo de controversia por vía sumaria. Tampoco cometió ese error el TPI.

IV.

Por los fundamentos expuestos, los que hacemos formar parte de esta Sentencia, confirmamos en su totalidad la "Sentencia Parcial" apelada.

Lo acuerda el Tribunal, y lo certifica la secretaria del Tribunal de Apelaciones.

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