APPENDIX

ENGLISH TRANSLATIONS

CERTIFIED TRANSLATION

Víctor Rivera Rios, Esq.

From: NoReply@poderjudicial.pr
Sent: Wednesday, October 13, 2021 9:53 AM
To: victorriverarios@rcrtrblaw.com
Subject: Electronic Notice CC-2021-0007

COMMONWEALTH OF PUERTO RICO
GENERAL COURT OF JUSTICE
SUPREME COURT

VAZQUEZ JAVIER, MARIA
PETITIONER

CASE NUMBER: CC-2021-0007
ORIGINAL: SJ2019CV02451
APPEALS: KLAN202000462

VS.
TEAMSTERS LOCAL 901 PUERTO RICO UNION
APPELLEE

RIVERA RIOS, VICTOR MANUEL
VICTORRIVERARIOS@RCRTRBLAW.COM

NOTICE

I CERTIFY THAT REGARDING THE SECOND MOTION FOR RECONSIDERATION THE COURT ISSUED THE ORDER ATTACHED.
Press here to access the electronic docket object of this notice. The document will be available through this link for 45 days from the filing of the notice in the record.

ALVAREZ SEPULVEDA, PABLO R, ESQ.
ALVAREZP_LP@YAHOO.COM
CARRERAS ROVIRA, JOSE E., ESQ.
JECARRERASROVIRA@GMAIL.COM
GOYTIA DIAZ, RICARDO J., ESQ.
RGOYTIA@GDAOLAW.COM
RODRIGUEZ MALDONADO, ANGELIK, ESQ.
LCDA_ARODRIGUEZ@HOTMAIL.COM
SECRETARY OF THE SUPREME COURT OF PR
NOTIFICACIONESTSPR@GMAIL.COM

IN SAN JUAN, PUERTO RICO ON OCTOBER 13, 2021

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

JAVIER O. SEPULVEDA RODRIGUEZ
SECRETARY OF THE SUPREME COURT

BY: S/MILKA Y. ORTEGA CORTIJO
DEPUTY SECRETARY

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

IN THE SUPREME COURT OF PUERTO RICO

María Vázquez Javier Petitioner v. Teamsters Local 901 Puerto Rico Union Appellees	CC-2021-0007

Courtroom composed by Chief Justice Oronoz-Rodriguez, Associate Justice Pabon Charneco, Associate Justice Rivera-Garcia and Associate Justice Estrella-Martinez

RESOLUTION

In San Juan, Puerto Rico on October 8, 2021.

Having evaluated the *Second Motion for Reconsideration* filed by the petitioner, it is Denied. Abide by what was decided.

The Court agreed and the Secretary of the Supreme Court certifies it.

[signed]
Javier O. Sepulveda-Rodriguez
Secretary of the Supreme Court

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

victorriverarios@rcrtrblaw.com

From: NoReply@ramajudicial.pr
Sent: Tuesday, May 25, 2021 3:01 PM
To: victorriverarios@rcrtrblaw.com
Subject: Electronic Notice CC-2021-0007

COMMONWEALTH OF PUERTO RICO
GENERAL COURT OF JUSTICE
SUPREME COURT

VAZQUEZ JAVIER, MARIA
PETITIONER

CASE NUMBER: CC-2021-0007
ORIGINAL: SJ2019CV02451
APPEALS: KLAN202000462

VS.
TEAMSTERS LOCAL 901 PUERTO RICO UNION
APPELLEE

RIVERA RIOS, VICTOR MANUEL, ESQ.
VICTORRIVERARIOS@RCRTRBLAW.COM

NOTICE

I CERTIFY THAT REGARDING THE MOTION FOR RECONSIDERATION THE COURT ISSUED THE NOTICE ATTACHED.

Press here to access the electronic document object of this notice. The document will be available through this link for 45 days from the filing of the notice on the record.

ALVAREZ SEPULVEDA, PABLO R., ESQ.
ALVAREZP_LP@YAHOO.COM
CARRERAS ROVIRA, JOSE E., ESQ.
JECARRERASROVIRA@GMAIL.COM
RODRIGUEZ MALDONADO, ANGELIK, ESQ.
LCDA_ARODRIGUEZ@HOTMAIL.COM
SECRETARY OF THE SUPREME COURT OF PR
NOTIFICACIONESTSPR@GMAIL.COM

IN SAN JUAN, PUERTO RICO ON MAY 25, 2021.

JOSE I. CAMPOS PEREZ, ESQ.

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

SECRETARY OF THE SUPREME COURT
BY: S/ ANGELICA PAGAN BAEZ
DEPUTY SECRETARY

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

IN THE SUPREME COURT OF PUERTO RICO
COURTROOM II

María Vázquez Javier Petitioner v. Teamsters Local 901 Puerto Rico Union et als Appellees	No. CC-2021-0007	*Certiorari*

Courtroom composed by Associate Justice Martinez-Torres as its President, and Associate Judges Kolthoff-Caraballo, Feliberti-Cintron and Colón-Pérez

RESOLUTION

In San Juan, Puerto Rico, on May 21, 2021.

Having evaluated the motion for reconsideration filed in this case, it is denied.

The Court agreed and the Secretary of the Supreme Court certifies it.

[signed]
Jose Ignacio Campos-Pérez
Secretary of the Supreme Court

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

victorriverarios@rcrtrblaw.com

From: NoReply@ramajudicial.pr
Sent: Thursday, March 4, 2021 3:14 PM
To: victorriverarios@rcrtrblaw.com
Subject: Electronic Notice CC-2021-0007

COMMONWEALTH OF PUERTO RICO
GENERAL COURT OF JUSTICE
SUPREME COURT

VAZQUEZ JAVIER, MARIA

PETITIONER

Vs

TEAMSTERS LOCAL 901 PUERTO RICO UNION

APPELLEE

CASE NUMBER CC-2021-0007

ORIGINAL: SJ2019CV2451

APPEALS: KLAN202000462

SPECIAL PROCEEDINGS

CIVIL ACTION OR OFFENSE

RIVERA RIOS, VICTOR MANUEL, ESQ.
VICTORRIVERARIOS@RCRTRBLAW.COM

NOTICE

I CERTIFY THAT REGARDING THE CERTIORARI PETITION THE COURT ISSUED THE ATTACHED ORDER.

Press here to access the electronic document object of this notice. The document will be available through this link for 45 days from the filing of the notice on the record.

ALVAREZ SEPULVEDA, PABLO R., ESQ.
ALVAREZP_LP@YAHOO.COM
CARRERAS ROVIRA, JOSE E., ESQ.
JECARRERASROVIRA@GMAIL.COM
RODRIGUEZ MALDONADO, ANGELIK, ESQ.
LCDA_ARODRIGUEZ@HOTMAIL.COM
SECRETARY OF THE SUPREME COURT OF PR
NOTIFICACIONESTSPR@GMAIL.COM

IN SAN JUAN, PUERTO RICO ON MARCH 4, 2021.

JOSE IGNACIO CAMPOS-PÉREZ, ESQ.

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

SECRETARY OF THE SUPREME COURT
BY: S/ANGELICA PAGAN BAEZ
ASSISTANT SECRETARY

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

IN THE SUPREME COURT OF PUERTO RICO
Courtroom I

María Vázquez Javier Petitioner v. Teamsters Local 901 Puerto Rico Union et als Appellees	No. CC-2021-0007	Certiorari

Courtroom composed by Chief Justice Oronoz-Rodriguez, Associate Justice Pabon Charneco, Associate Justice Rivera Garcia and Associate Justice Estrella Martínez.

RESOLUTION

In San Juan, Puerto Rico, on February 26, 2021.

Having evaluated the *Certiorari Petition* filed by the petitioner, it is denied.

The Court agrees and the Secretary of the Supreme Court certifies.

[signed]
Jose Ignacio Campos Perez
Secretary of the Supreme Court

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

victorriverarios@rcrtrblaw.com

From: NoReply@ramajudicial.pr
Sent: Friday, December 11, 2020 11:04 AM
To: victorriverarios@rcrtrblaw.com
Subject: Electronic Notice KLAN202000462

COMMONWEALTH OF PUERTO RICO
GENERAL COURT OF JUSTICE
COURT OF APPEALS
SAN JUAN JUDICIAL REGION

VAZQUEZ JAVIER, MARIA V. TEAMSTERS LOCAL 901 PUERTO RICO UNION ET ALS	CASE NO. KLAN202000462 RE: CIVIL APPEAL

NOTICE

TO: RIVERA RIOS, VICTOR MANUEL
VICTORRIVERARIOS@RCRTRBLAW.COM
ALVAREZ SEPULVEDA, PABLO R., ESQ.
ALVAREZP_LP@YAHOO.COM
CARRERAS ROVIRA, JOSE E., ESQ.
JECARRERASROVIRA@GMAIL.COM
RODRIGUEZ MALDONADO, ANGELIK, ESQ.
LCDA_ARODRIGUEZ@HOTMAIL.COM
GENERAL SECRETARY OF SAN JUAN (SUP)

PO BOX 190887
SAN JUAN, PR 00919

TEAMSTERS LOCAL 901 PR UNION 901
LEGAL AND ARBITRATION DIVISION
352 DEL PARQUE STREET
SAN JUAN, PR 00912

THE UNDERSIGNED SECRETARY CERTIFIES AND NOTIFIES YOU THAT REGARDING THE APPEAL-JULY 15, 2020 THIS COURT ISSUED A JUDGMENT ON DECEMBER 08, 2020, OF WHICH A COPY IS ATTACHED OR A LINK INCLUDED.
Press here to access the electronic document object of this notice. The document will be available through this link for 45 days from its filing in the record.

YOU ARE ADVISED THAT AS YOU ARE A PARTY OR THEIR LEGAL COUNSEL IN THE CASE OBJECT OF THIS JUDGMENT OF WHICH AN APPEAL OR CERTIORARI PETITION CAN BE FILED, IN ACCORDANCE WITH THE PROCEDURE AND IN THE TERM ESTABLISHED BY LAW, RULE OR REGULATION, I ADDRESS THIS NOTICE TO YOU.

I ALSO CERTIFY THAT TODAY I SENT A COPY OF THIS NOTICE TO THE AFOREMENTIONED PERSONS TO THEIR ADDRESSES REGISTERED IN THE CASE, IN ACCORDANCE WITH THE APPLICABLE NORM. ON THIS SAME DATE A COPY OF THIS NOTICE WAS FILED IN THE CASE FILE.

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

IN SAN JUAN, PUERTO RICO ON DECEMBER 11, 2020.

LILIA M. OQUENDO-SOLIS — BY: S/YAHAIRA MARTINEZ-MORALES

NAME OF THE SECRETARY OF THE COURT OF APPEALS — NAME AND SIGNATURE OF THE DEPUTY SECRETARY OF THE COURT

OAT 1835 Sole Notification Form-Court of Appeals (March 2017).

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

COMMONWEALTH OF PUERTO RICO
COURT OF APPEALS
PANEL V

MARÍA VÁZQUEZ JAVIER APPELLANT V. TEAMSTERS LOCAL 901 PUERTO RICO UNION ET ALS Appellees	KLAN202000462	*Appeal* from the Court of First Instance, San Juan Superior Part CASE NO. SJ2019CV02451 RE: Unjustified Dismissal (Act No. 80)

Panel composed by its President Judge Bermudez-Torres, Judge Dominguez-Irizarry and Judge Rivera-Marchand.

Rivera-Marchand, Judge delivering the Opinion of the Court

JUDGMENT

In San Juan, Puerto Rico, on December 8, 2020.

Comes before us Mr. María Vázquez-Javier (Mrs. Vázquez-Javier or appellant) and requests the reversal of the *Partial Judgment* issued by the Court of First Instance, San Juan Superior Part (CFI or lower court) on April 8, 2020. [1] In its decision, the CFI partially dismissed the *Complaint* filed by Mrs. Vázquez-Javier against Swiss Chalet, Inc., doing business as Doubletree by Hilton San Juan (Doubletree or appellee) for unjustified dismissal; discrimination based on national origin; retaliation and torts. The torts claim for inappropriate union representation filed by Mrs. Vázquez-Javier against the Teamsters Local 901 Puerto Rico Union (Union) remained pending.

After careful examination of the legal provisions applicable to the controversy in this petition, and the

Identifying Number

SEN2020_____

[1] Appendix of Appeal, pgs. 52-67.

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

pertinent facts, we inform in advance that the confirmation of the *Partial Judgment* appealed is appropriate. Let's see a summary of the procedural events that served as basis for this petition.

I.

Mrs. Vázquez-Javier filed a *Complaint* for discrimination for national origin, retaliation, torts and improper union representation, under the summary procedure established by Act Number 2 of October 17, 1961, as amended, 32 LPRA sec. 3118 et seq., against Doubletree and the Union on March 12, 2019. In summary, she stated that she worked as a union employee in charge of the housekeeping of the guest rooms for appellee since 2001 until July 2017, time when she was dismissed. She alleged that while working as an employee for Doubletree she was the object of discrimination based on national origin and retaliation. Also, she alleged to have suffered emotional and financial damages. Therefore, she stated that after being dismissed she appeared before the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) and filed a complaint. She stated that, after that, the Union filed a complaint on her behalf with the Conciliation and Arbitration Bureau of the Department of Labor and Human Resources (Bureau). Regarding that proceeding before the Bureau, the appellant argued that the Union did not adequately represent her and that resulted in the dismissal of the complaint.

Doubletree appeared and filed a *Motion to Dismiss pursuant to Rule 10.2(1) of Civil Procedure* on March 21, 2019. Along with its dispositive motion, the appellee included a copy of the following documents: (1) an extract of the collective bargaining agreement between Doubletree and the Union revised on April 16, 2010; (2) the resolution issued by the EEOC on June 6, 2017; an envelope; and (4) the resolution of the Bureau of January 31,

2019.[2] In it, it stated that the CFI had no jurisdiction to address the controversy in its consideration. Particularly, it stated that after the dismissal of the complaint before the Bureau, Mrs. Vázquez-Javier had filed a judicial review petition of unjustified dismissal that was pending before another courtroom of the CFI. Regarding the other causes of action (discrimination for national origin, retaliation, and torts), Doubletree argued they were time-barred. In its argument it stated that the statute of limitations applicable was of one year, so that, considering that the appellant was dismissed on July 13, 2017, she had until July 13, 2018 to file those claims with the lower court. Therefore, it argued that upon the filing of the complaint in March 2019, they should be dismissed without further consideration. Having evaluated Doubletree's motion, the CFI ordered appellant to state her position. [3] In compliance, on May 17, 2019, Mrs. Vázquez-Javier filed her *Opposition to Motion to Dismiss filed by the employer*.[4] She argued that dismissing the complaint was not appropriate as the statute of limitations of one year to file her actions for retaliation, discrimination and torts, had been tolled by complaints filed with the EEOC and must be computed from July 20, 2019, time in which the referenced agency dismissed her claim. Along with her opposition, the appellant filed evidence of the filing of the complaint with the EEOC of July 2017 and the EEOC's decision on July 20, 2018. To that effect, she alleged that the statute of limitations was tolled with the filing of her complaint, therefore

[2] *Id.*, pgs. 8-29.
[3] With the foregoing pending, on March 27, 2019 the Union and Doubletree filed their respective answers to the complaint and denied the allegations against them. To that effect, they alleged that the dismissal of Mrs. Vázquez-Javier was the result of several disciplinary actions filed against her for failure to comply with her work tass and adverse situations with her colleagues. The Union ensured that it adequately represented the appellant during all the corresponding procedures.
[4] *Appendix of Appeal*, pgs. 30-37.

the term of a year had to be computed from July 20, 2018, date in which the EEOC disposed of it. Mrs. Vázquez-Javier did not make any reference to the action for unjustified dismissal. In reaction, Doubletree replied. [5] Regarding the claims of discrimination, retaliation, and torts, it reiterated those actions were time-barred. It explained that, in 2017, the appellant had filed a first complaint with the EEOC that was dismissed in June 2017. It alleged that, after her dismissal, the appellant filed a second complaint before the EEOC that did not toll the statutes of limitations applicable to file with the CFI. It emphasized that Mrs. Vázquez-Javier did not comply with the requirements of an effective extrajudicial claim in her second complaint with the EEOC to allow that tolling. [6]

After evaluating the arguments of the parties, the CFI issued a *Partial Judgment* on April 8, 2020. [7] First, as to the cause of action for unjustified dismissal, it concluded that Mrs. Vázquez-Javier exhausted the judicial review procedure related to that claim by challenging the *Resolution* of the Bureau before another courtroom of the CFI.[8] Therefore, it decided it lacked jurisdiction to address the merits of that cause of action. Secondly, it provided that the causes of action for discrimination based on national origin, retaliation, and torts against Doubletree and the Union were time-barred as the claimant did not enforce them before the lapse of a year after her dismissal. To that effect, it provided that the second complaint filed by Mrs. Vázquez-Javier before the EEOC did not have

[5] See *Reply to "Opposition to motion to dismiss"...* filed on May 24, 2019.
[6] On July 31, 2019, the appellee asked the lower court to take notice of a dismissing judgment in another case had between the parties in which Mrs. Vázquez-Javier challenged the award for the dismissal for unjustified cause. See, *Motion requesting taking of judicial notice of judgment entered in the case* SJ2019CV02149.
[7] *Id,* pgs. 52-67.
[8] Case No. SJ2019CV02149

the effect of tolling the statute of limitations because: (1) the EEOC decided that the second complaint repeated the allegations of the first (that had been dismissed); (2) that the second complaint did not make any reference to discrimination based on national origin; (3) the purposes of the complaint with the EEOC and the legal case did not meet the identity criterium; and (4) the claimant did not mention the dismissal. Lastly, it clarified that the cause of action of the appellant against the Union about the alleged lack of adequate representation remained pending, therefore it scheduled a hearing to that effect.

Not satisfied with the decision issued, Mrs. Vázquez-Javier came to us on July 15, 2020[9] via an *Appeal* and attributed the following error to the CFI:

> The CFI erred by considering the motion to dismiss pursuant to Rule 10.2 as a summary judgment without it meeting the requirements of Rule 36 of Civil Procedure.

Having evaluated the appeal, we issued an *Order* on July 21, 2020 and advised the appellant to comply with our Regulation and file her opposition within the corresponding term. In compliance, on August 14, 2020, Doubletree submitted her *Appellee's Brief.*

With the benefit of the appearance of both parties, we now provide the applicable legal framework to dispose of the controversy filed in this case.

[9] Through Resolution EM-2020-12 issued on May 22, 2020, the Supreme Court decreed that any term due during the dates of March 16, 2020 until July 14, 2020 would extend until Wednesday July 15, 2020. Despite that the stamp of the petition of caption states that it was filed in the Court Clerk's Office on July 25, 2020, that was because (as the minutes issued by the deputy secretary of the Court of Appeals show) on July 15, 2020 the stamp of the Court showed an error in the imprint of the date and time of the fling of the petitions.

II.

A. Motion to dismiss pursuant to Rules 10.2 and 36 of Civil Procedure

Regarding Rule 10.2 of Civil Procedure, 32 LPRA Ap. V, R, 10.2, the Supreme Court has stated that the "referenced norm enables the party against whom an allegation is filed to file a motion to dismiss, for the following bases: lack of subject matter jurisdiction; lack of *in personam* jurisdiction; insufficiency of the summons; insufficiency of the execution of the summons; failing to state a claim for which relief can be granted; not accumulating an indispensable party." *López García v. López García*, 200 DPR 50 (2018). [A]t the time of considering a motion to dismiss, the courts are obligated to deem as true all the well-pled facts of the complaint, and in turn, consider them in the way that is most favorable to the plaintiff. *Id.* Therefore, for a motion to dismiss to prosper it must be shown for certain that the plaintiff is not entitled to any relief under any rule of law that they could prove in support of their claim, even interpreting the complaint the most liberally in their favor. Id. [10] Rule 10.2 of Civil Procedure also establishes that if a motion to dismiss in which the defense of failing to state a claim for which relief can be granted is formulated, has matters that are not in the challenged allegation, and the court does not exclude them, the motion must be considered a motion for summary judgment. *Sánchez v. Aut. De los Puertos*, 153 DPR 559, 570 (2001). If this happens, the rule establishes that the motion will be subject to the ulterior procedures provided in Rule 36

[10] Quotation marks omitted.

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

of Civil Procedure, about summary judgments. *Id.*

The summary judgment's purpose is the search of quick, fair and economic solutions in those cases in which, after having the necessary evidence, there is no substantial controversy of facts that warrants a trial. *Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LLC*, 2020 TSPR 136, decided on November 6, 2020. [I]t seeks to delve into the allegations to verify if, in fact, the facts described therein warrant to be elucidated in a trial. *León Torres v. Rivera Lebrón*, 2020 TSPR 21, decided on February 28, 2020. [W]hen disposing of a motion for summary judgment the court will necessarily have to scrutinize the allegations in the complaint or the defenses interposed to determine if there are facts in controversy that must be clarified in trial. *Id.* This summary procedure is beneficial for both the court and the parties in a case. *Id.* First, the legal process is accelerated therefore resulting in a relief to the court's load. *Id.* It also provides a procedural mechanism to the litigants geared towards obtaining fair, quick and economic relief. *Id.* When there is no controversy on the material facts that originated the case, what's left is for the lower court to apply the Law to the uncontroverted facts. *Pérez Vargas v. Office Depot/Office Max, Inc.*, 2019 TSPR 227, decided on December 4, 2019. That is, a "summary judgment will be entered when the allegations, depositions, answers to interrogatories and admissions offered, along with the sworn statements, if any, or other evidence, show that there is no real substantial controversy as to any essential and pertinent fact". *Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LLC, supra*. So, in "absence of a controversy of material fact, the court will enter judgment, if it is appropriate in Law.

Rivera Matos, et al. v. ELA, 2020 TSPR 89, decided on August 24, 2020.

The Supreme Court has "decided that the Court of Appeals is in the same position as the Court of First Instance when reviewing Motions for Summary Judgment". *Rosado Reyes v. Global Healthcare Group, LLC, supra.* That is why, the Court of Appeals is regulated by Rule 36 of Civil Procedure, *supra,* and will apply the same criteria that such rule and the case law require the lower court. *Id.* The criteria are the following: (1) the appellate court cannot take into consideration evidence not presented at the lower court; (2) the appellate court cannot adjudicate material facts in controversy; (3) appellate review is *de novo*; (4) the file must be examined in the way that is most favorable to who opposes the motion for summary judgment; (5) the motions must meet the requirements of Rule 36 of Civil Procedure, *supra*, and what was discussed in *SLG Zapata Rivera*; (6) the controverted and uncontroverted if any, material facts must be stated; and (7) upon a case where there are no material facts in controversy, the appellate court will proceed to review *de novo* if the CFI applied the Law correctly. *Melendez Gonzalez et al v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 118-119 (2015).

B. Extinctive Prescription

Extinctive Prescription is a way of extinction of the rights that end the right to exercise certain cause of action. *Cacho Gonzalez v. Santarrosa*, 2019 TSPR 146, decided on August 19, 2019. It results in the absence of any tolling act during the term stated by law and is based in the need for there to be stability in the relations and safety in legal traffic. *Id.* Our Civil Code recognizes three tolling acts: (1) the corresponding court action; (2) the

extra-judicial claim, and (3) the recognition of the debt by the debtor. Art. 1873 of the Civil Code, 31 LPRA sec. 5303.[11] *Id.* Once the statute of limitations is tolled, the statute of limitations begins to lapse again. *Id.* The [extrajudicial] claim is considered an unequivocal manifestation of who, threatened by the loss of their right, states their will not to lose it. [12] *Berkan v. Mead Johnson Nutrition Puerto Rico, Inc*., 2020 TSPR 29, decided on March 12, 2020. For the claim not to be a mere reminder without tolling effect, it must show, more or less unequivocally or compellingly, the decision to obtain the claim. *Cacho Gonzalez v. Santarrosa*, *supra.*

Every extrajudicial claim must comply with the following requirements for it to toll the statute of limitations: (1) it must be timely, which requires for it to be filed within the established term; (2) the claimant must have standing, so the claim must be exercised by the owner of that right or action which statute of limitations seeks to be tolled; (3) the means used to make the claim must be ideal; and (4) there must be identity between the right claimed and the person affected by the prescription. *Maldonado v. Russe*, 153 DPR 342, 353 (2001).[13] The Supreme Court has decided that the filing of an administrative complaint has the effect of tolling the statute of limitations for the corresponding court action until the administrative process ends, when the complaint is notified to the respondent within the statute of limitations. For that, it also has required for there to be identity of purposes between the administrative action and the civil one. So,

[11] The Civil Code of Puerto Rico of 1930 was repealed and substituted by Act 55-2020, Civil Code of Puerto Rico of 2020. However, the new Civil Code was in effect from November 2020. For that reason, we have referenced the provisions of the now repealed Civil Code of 1930, as in effect at that date.
[12] Quotation marks omitted.
[13] Underline omitted.

it has been decided that the notification of the complaint constitutes an extrajudicial claim that is sufficient to toll the statute of limitations. See, *Maldonado v. Russe, supra.*

C. Law against retaliations

The Act against Unjustified Dismissal or Retaliation for Every Employee for offering testimony in a Legislative, Administrative or Court Forum, Act No. 115 of December 20, 1991, as amended, 29 LPRA sec. 194 was approved with the purpose of protecting the workers against possible retaliation by their employers, caused by the offering of any testimony or some information in certain forums. See, *Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao*, 197 DPR 656, 668-669 (2017). The prohibitions against retaliations serve to provide effectiveness to the statues and ensure that the employer cannot use coercion, intimidation, or economic need of the victim of discrimination or sexual harassment to prevent the action against them. *Caballer Rivera v. Adriel Toyota et al*, 200 DPR 120, 126 (2018). Specifically, in its Art. 2(1), as amended, it provided that:

> No employer may dismiss, threaten or discriminate against an employee regarding the terms, conditions, compensation, location, benefits or privileges of the employment because the employee offers or attempts to offer, verbally or in writing, any testimony, statement or information before a legislative administrative or legal forum in Puerto Rico, as well as the testimony, statement or information that they offer or attempt to offer, in the internal proceedings established of the company, or before any employee or representative in a position of authority, when those statements are not defamatory or constitute disclosure of privileged information established by law. 29 LPRA sec. 194a *Id.,* pg. 669.

To that effect, the Labor Transformation and Flexibility Act, Act No. 4-2017, in its Article 2.18, 29 LPRA sec. 122q, established that the sections derived from an employment contract or the benefits that arise by virtue an employment contract will prescribe at a year, calculated from the moment in which the action can be exercised.

D. Law against employment discrimination

[S]ection 1 of Article II of the Constitution forbids any discrimination for race, color, sex, birth, origin or social condition, or political or religious ideas. [14] *Garib Bazain v. Hospital Español Auxilio Mutuo*, 2020 TSPR 69, decided on July 27, 2020. In the field of private law, the law that extends these principles to the labor context is the Law against discrimination in employment, Act No. 100 of June 30, 1959, as amended, 29 LPRA sec. 146 *et seq. Id.* This law incorporates the constitutional language and establishes civil and criminal liability for those private employers that discriminate in the recruitment or in the employment by creating a cause for torts for the discriminated employee. *Id.* Article 1 of the referenced law provides that any employer that dismisses, suspends or in any other way discriminates against an employee, or even potential employee, for the causes stated therein. 29 LPRA sec. 146. *Id.*[15] Also, the legislation provides the necessary legal tools for the compensation of the damages that these actions can cause. *Id.* The claims pursuant to Act No. 100 have a statute of limitations of a year. *Melendez Rivera v. CFSE*, 195 DPR 300, 309 (2016).11

E. The torts action

Art. 1802 of the Civil Code, 31 LPRA sec. 5141 provides that the person who causes damages to another, though a negligent act or omission, has to repair it. According to the torts doctrine, every material or moral detriment entails its repair if three basic elements concur: (1) a faulty or negligent act or omission of the defendant; (2) the presence of a physical or emotional damage in the plaintiff and (3) a causal nexus

[14] Quotation marks omitted.
[15] Emphasis omitted.

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

between the damage suffered and the action or omission. *Nieves Diaz v. González Massas,* 178 DPR 820 (2010). The party that seeks to be compensated has the duty to establish, by preponderance of the evidence, all the elements of the torts cause of action. *SLG Colon-Rivas v. ELA*, 196 DPR 855 (2016). Article 1868 of the Civil Code, 31 LPRA sec. 5298, establishes that the civil tort actions prescribe with the lapse of a year.

Having evaluated the applicable law, we proceed to decide the controversy in this case.

III.

It should be emphasized that the matter for our consideration did not include questioning on the CFI's decision regarding the dismissal of the unjustified dismissal cause of action. Also, we do not have before us any matter regarding the cause of action for inadequate representation against the Union, because that matter is still pending before the lower court. Therefore, we will limit our intervention to the dismissal of the retaliation, discrimination for national origin and torts actions.

In the only statement of error in her Appeal, the appellant held that the lower court erred when dismissing the discrimination, retaliation and torts actions due prescription. To that effect, she alleged that the CFI evaluated the dispositive motion filed pursuant to Rule 10.2 of Civil Procedure, *supra*, as a motion for summary judgment despite Doubletree not meeting the requirements of Rule 36 of Civil Procedure, *supra.* In particular, she stated that Doubletree's motion did not include admissible evidence that establishes the inexistence of material controversies regarding the tolling of the applicable statute of limitations. To that end, she alleged that the evidence

presented by both parties created a real controversy about whether the statute of limitations was tolled or not with the filing of the second complaint (on July 26, 2017) of Mrs. Vázquez-Javier with the EEOC after her dismissal on July 13, 2017.

On the other hand, Doubletree stated that the CFI had before it the adjudication of a matter strictly of Law, namely, whether the complaints of Mrs. Vázquez-Javier about discrimination based on national origin, retaliation, and torts, were filed within the corresponding statute of limitations. It argued that the court had before it material facts that were not in controversy and were supported by admissible documents filed by both parties that showed that the statute of limitations of the actions had not been tolled and had lapsed.

In this case the CFI had before it a dispositive motion filed by Doubletree pursuant to Rule 10.2 of Civil Procedure, *supra.* In it, it alleged that the dismissal of the case against it was appropriate, as there was no cause of action that justified the granting of relief. Particularly, it held that the court did not have jurisdiction to address the claims before it as they were time-barred. The appellant filed her opposition to that motion to dismiss. As we know, both motions had documents-among other things-included about the complaints filed by appellant before the EEOC to argue about the tolling of the statute of limitations in controversy. As we have discussed, in circumstances like this one, Rule 10.2 of Civil Procedure, *supra,* allows the motion to be considered in accordance with the parameters established in Rule 36 of Civil Procedure, *supra.* The lower court acted accordingly, as it

referenced the documents submitted by the parties in its judgment.

As stated above, the parties coincide that the controversy to be decided by the lower court was about whether the statute of limitations of the retaliation, torts and discrimination actions was tolled with the filing of the complaint filed by Mrs. Vázquez-Javier on July 26, 2017 (second complaint) with the EEOC. Contrary to what was alleged by the appellant, the lower court had the evidence necessary before it to resolve the controversy. That is, the CFI had before it- and that was not in controversy-the date of filing and disposal of the complaints with the EEOC; the documents by which Mr. Vázquez-Javier argued that she had tolled the statute of limitations and the ones that evidenced the agency's decision. The motions by both parties show that there is no controversy as to the two complaints filed with the EEOC and the agency's decision both times. That being so, deciding if the statute of limitations was tolled or not was a matter of strict Law that could be summarily decided. In view of this background, this appellate court must proceed to review *de novo* if the CFI correctly applied the Law, so we will do so.

First, as we have summarized, the retaliation, torts and national origin discrimination actions were dismissed for being time-barred. We have indicated already that the filing of a complaint with the EEOC has the effect of tolling the statute of limitations of the corresponding court action until the administrative proceeding ends, if the complaint is notified to the respondent within the statute of limitations and there is identity of purposes between the administrative and civil actions.

When analyzing whether the second complaint with the EEOC tolled the statute of limitations for the appellant

to file this captioned complaint, it is important to remove from that analysis the claims of discrimination based on national origin and torts. That is so because the allegations of Mrs. Vázquez-Javier in the form of her second complaint with the EEOC only alleged discrimination for retaliation. She explained having been the object of hostile actions, harassment and discrimination since an arbitration process was issued in her favor and only marked the retaliation box, leaving blank the national origin box and "others" box. That being so, it is not appropriate for us to make greater reference to the national origin discrimination and torts actions because it is evident that the statute of limitations to seek review of that before the CFI was not tolled with the second complaint with the EEOC. Having overcome the foregoing, what remains is to evaluate if the statute of limitations was tolled for the filing of the retaliation complaint.[16]

The record shows that Mrs. Vázquez-Javier filed a first retaliation complaint with the EEOC in February 2017, which was dismissed on June 8, 2017. As we have stated, the appellant held that after being dismissed, the statute of limitations to file a retaliation action with the CFI was tolled with the filing of a second complaint with the EEOC that she filed on July 26, 2020. She stated that such claim was not decided until July 20, 2018, therefore her complaint-filed on March 12 of the next year-was filed on time. That is not correct.

Contrary to what the appellant alleges, the second complaint filed with the EEOC did not toll the statute of limitations to file with the CFI. In her second complaint, Mrs. Vazquez-Javier stated that she was the object of retaliation after participating in an

[16] There is no controversy between the parties that the statute of limitations applicable is of one year after the amendments introduced through Act No. 4-2017.

arbitration proceeding. When deciding the complaint, the EEOC concluded that the appellant's second complaint stated the same controversy that the agency had decided in June 207, therefore it was not a new claim and it had to be dismissed. We must add that the claim did not make any reference to her dismissal. Due to the foregoing, we conclude that through the second complaint, Mrs. Vázquez-Javier did not comply with the requirements of an extrajudicial claim. As we stated above, the filing of the complaint with the EEOC would have had the effect of tolling the statute of limitations for the corresponding court action until the conclusion of the administrative proceeding, if there was identity of purposes between the administrative and civil action. The EEOC lacked authority to address the cause of action because it was not a new claim. Therefore, by the filing of the complaint in that agency the identity of purposes required was not configured, as the EEOC was prevented from granting the relief requested.

Pursuant to the foregoing, by concluding that the statute of limitations was not tolled by the second complaint with the EEOC, and considering that the dismissal took place on July 13, 2017, at the time of filing the captioned complaint on March 2019, the retaliation, torts and discrimination actions were time-barred. Therefore, the error was not committed.

IV.

For the foregoing grounds, we decide to confirm the *Partial Judgment* issued by the Court of First Instance.

Notify.

Agreed and certified by the Secretary of the Court of Appeals.

[signed]

Lilia M. Oquendo Solis

Secretary of the Court of Appeals

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

victorriverarios@rcrtrblaw.com

From: NoReply@ramajudicial.pr
Sent: Wednesday, April 28, 2020 4:14 PM
To: VICTORRIVERARIOS@RCRTRBLAW.COM
Subject: NOTIFICATION OF JUDGMENT SJ2019CV02451

COMMONWEALTH OF PUERTO RICO
GENERAL COURT OF JUSTICE
COURT OF FIRST INSTANCE
SAN JUAN JUDICIAL CENTER
San Juan SUPERIOR PART

VAZQUEZ JAVIER, MARIA V. TEAMSTERS LOCAL 901 PUERTO RICO UNION ET ALS	CASE NO. SJ2019CV02451 (COURTROOM 602) RE: UNJUSTIFIED DISMISSAL (ACT NO. 80)

NOTICE

TO: ANGELIK RODRIGUEZ MALDONADO
LCDA_ARODRIGUEZ@HOTMAIL.COM

JOSE E. CARRERAS ROVIRA
JECARRERASROVIRA@GMAIL.COM

PABLO ALVAREZ SEPULVEDA
ALVAREZP_LP@YAHOO.COM

VICTOR MANUEL RIVERA RIOS
VICTORRIVERARIOS@RCRTRBLAW.COM

The undersigned Secretary certifies and notifies you that regarding the REPLY TO "OPPOSITION TO MOTION TO DISMISS" [23] This Court Issued a JUDGMENT on April 08, 2020.

A copy of the link is attached or included:

Press here to access the electronic document object of this notice. [26]

YOU ARE ADVISED that as you are a party or their legal counsel in the case object of this JUDGMENT you can file an appeal, review, or certiorari petition in accordance with the procedure and the term established by law, rule, or regulation.

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

I CERTIFY that the decision issued by the Court was duly registered and filed today April 08, 2020, and that a copy of this notification was sent to the aforementioned persons, to their addresses registered in the case in accordance with the applicable norm. On this same date a copy of this notification was filed in the case file.

In San Juan, Puerto Rico, on April 08, 2020.

GRISELDA RODRIGUEZ-COLLADO — Name of Regional Secretary

By: s/ DENISE AMARO-MACHUCA — Name and Signature of The Assistant Secretary of The Court

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

OAT 1812 Sole Notification Form-Judgments, Resolutions, Orders and Minutes (November 2016) /SUMAC

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

CERTIFIED TRANSLATION

COMMONWEALTH OF PUERTO RICO
GENERAL COURT OF JUSTICE
COURT OF FIRST INSTANCE
SAN JUAN SUPERIOR PART

MARÍA VÁZQUEZ-JAVIER Claimant Vs TEAMSTERS LOCAL 901 PUERTO RICO UNION ET ALS Respondent	CIVIL NO. SJ2019CV02451 (602) RE: UNJUSTIFIED DISMISSAL; DISCRIMINATION (Act 2)

PARTIAL JUDGMENT

The case of record has its origins in a Complaint filed by Mrs. María Vázquez-Javier (Mrs. Vázquez), on **March 12, 2019.** In it, in essence, it is alleged that she was a union employee of Swiss Chalet Inc. d/b/a Doubletree By Hilton (Doubletree). That while she worked for her employer, she was the object of discrimination for national origin and retaliation; which concluded with her unjustified dismissal on **July 13, 2017**. As to the Teamsters Local 901 Puerto Rico Union (Union) it is alleged that it violated their duty of representation and allowed the discrimination and retaliation against her.

For that reason, she filed several causes of action for violation to Act 80-1976, as amended (unjustified dismissal), Act 100-1959, as amended (national origin discrimination), Act 115-1991, as amended (retaliation), and Art. 1802 of the Civil Code (torts).

On March 21, 2019, Doubletree filed a *Motion to Dismiss Pursuant to Rule 10.2(1) of Civil Procedure*. In it, it alleged that the case against it had to be dismissed, as there was no cause of action to justify the granting of relief. Particularly, for understanding that the court does not have jurisdiction to address the claim on unjustified dismissal, in view of the existence of a collective bargaining agreement; and the remaining causes of action being time-barred. [1]

Concurrently, on March 27, 2020, both the employer and the Union filed their respective answers to the complaint and raised several affirmative defenses.

[1] The Union did not appear to join the motion to dismiss.

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

At this point, on May 17, 2019, Mrs. Vázquez filed her *Opposition to Motion to Dismiss filed by Employer*. In sum, she held that the dismissal of the causes of action of discrimination and retaliation is not appropriate because the statute of limitations must be calculated from July 20, 2018. This, because allegedly it was tolled by a certain administrative complaint she filed with the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) which was dismissed by the agency at that date. She did not argue anything about the lack of jurisdiction of the Act 80 claim.[2]

Having evaluated the positions of the parties and having examined the respective documents included by the parties, we believe it is appropriate to enter partial judgment in favor of Swiss Chalet Inc. d/b/a Doubletree By Hilton and the Teamsters Local 901 Puerto Rico Union. We explain.

To start we must advise that at the time of adjudicating a motion to dismiss pursuant to Rule 10.2 of Civil Procedure of Puerto Rico, the court must deem as true all the facts pled in the complaint. *Ramos Lozada v. Oriental Rattan Furniture, Inc.*, 130 DPR 712 (1992); *Romero Arroyo v. ELA,* 127 DPR 724 (1991) If when evaluating the allegations in view of this criteria the court finds that the plaintiff has the possibility of establishing any cause of action in law, the claim must not be dismissed.

Now, the obligation of the court of evaluating the matter in the way that is most favorable to the plaintiff rests on well pled facts expressed in a clear and conclusive manner. *Candal v. CT Radiology Office, Inc.*, 112 DPR 227 (1982). The complaint must not be dismissed unless that the reason for what is requested is not appropriate under any case in law and cannot be amended to cure any possible deficiency. *Pressure Vessels of Puerto Rico v. Empire Gas de Puerto Rico,* 137 DPR 497 (1994) *Clemente González v. Departamento de la Vivienda,* 114 DPR 763, 771 (1983). But if after that analysis is done the court deems that the plaintiff has no cause of action that justifies the granting of relief, it is appropriate to dismiss the complaint.

Lastly, deeming as true the allegations is not synonymous to deeming them proven or true for purposes of the case. *Montanez v. Hosp. Metropolitano*, 157 DPR 96 (2002).

On the other hand, it is a recognized norm in our legal system that the procedure agreed in a collective bargaining agreement for the processing of complaints, grievances and arbitration must be strictly complied.

[2] On May 24, 2019, Doubletree filed a Reply to "Opposition to Motion to Dismiss…". However this document is limited to emphasizing the arguments originally stated.

Hermandad de Empleados v. FSE, 112 DPR 51 (1982); *Mercantile Corp. v. JRT*, 104 DPR 86 (1975).

To those ends, the Supreme Court has stated:

> During the effectiveness of a collective bargaining agreement, as an employer cannot ignore the contracting unit and negotiate individually with each employee separately, also the employee cannot ignore the agreement and act as if it does not exist. The same occurs in the elucidation of the matters that must go to the complaints and grievances committees established by the collective bargaining agreement. As we said in Rivera Adorno, supra, the employer and the workers cannot expect to benefit from certain clauses of the collective bargaining agreement and reject others. The agreement is a contract and binds both parties the same. *San Juan Mercantile Corp. v. JRT, supra* at pg. 89.

In that Opinion the Supreme Court decided "…that when in a collective bargaining agreement clauses are included providing for the processing of complaints and their arbitration, these must be observed by all who intervene in the worker-employer relations. This includes the workers, employers, unions, the Labor Relations Board and the courts". Id. pg. 90. Also see *A.A.A. v. Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados*, 2018 TSPR 146. Also, "the implementation of an arbitration proceeding, previously agreed, cannot be allowed to depend on the wishes of one of the parties to appear in it". *Hermandad de Empleados v. F.S.E.*, 112 DPR 51 (1982).

The foregoing, is in agreement with the public policy adopted by the Commonwealth of Puerto Rico which seeks to have adequate means to peacefully resolve the worker-employer controversies. Art. 1 of the Labor Relations Act, supra (29 LPRA sec. 62). Also, there is a vigorous public policy in favor of the worker-employer arbitration. *Departamento de Educación v. Díaz Maldonado*, 183 DPR 315 (2011); *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299 (2011); *Vélez v. Srv. Legales de P.R., Inc.*, 144 DPR 673 (1998).

This is so, because it has been recognized that arbitration constitutes a more appropriate mean than the courts for the resolution of controversies, as it is more flexible and less technical and onerous. *Autoridad de Puertos v. HEO,* 186 DPR 417, 425 (2012). *AAA v. Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados*, 2018 TSPR 146.

Therefore, in the cases in which the arbitration proceeding is binding for the parties, it is necessary to exhaust the contractual remedies. Even more so, when there a mandatory arbitration proceeding is provided in a collective bargaining agreement, the administrative agency's faculty to address the controversy is defeated by that provision. See, *AAA v. Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados*, 2018 TSPR 146.

Once an award or decision is issued, the party adversely affected can challenge it via judicial review. To that effect, in *Union de la Industria Licorera de Ponce v. Dest. Serralles, Inc.*, 116 DPR 348 (1985) the Supreme Court of Puerto Rico, provided that the parties interested in challenging an arbitration award issued in a worker-employer case, regardless of the cause of nullity alleged, must do so via the judicial review procedure in the Superior Court. Afterwards, *in Corporación de Crédito y Desarrollo Comercial y Agrícola v. UGT*, 138 DPR 490 (1995), the Supreme Court decided that the decision issued in the case of the *Union de la Industria Licorera, supra*, was left unscathed; with the party seeking revision or challenge of an arbitration award having to go to the Court of First Instance, Superior Part.

In that sense, the Supreme Court has stated that the judicial reviews of the arbitration awards, decided in accordance with the Law, are procedures analogous to the reviews of administrative decisions. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Pub*, 183 DPR 1 (2011).

A term is a period of time that a law grants to exercise a right or perform a procedural act. *Bonilla Ramos v. Dávila Medina*, 185 DPR 667 (2012). In our legal system, the terms can be of prescription or extinction, with the difference between them being that the prescription term can be tolled while the extinction term cannot. *Bonilla Ramos v. Dávila Medina, supra.*

There are two types of prescription, namely: acquisition by lapse of time and extinctive prescription. Bravman, Gonzalez v. Consejo Titulares Real, 183 DPR 827 (2011). Both arise from Art. 1830 of the Puerto Rico Civil Code, 31 LPRA sec. 5241, that establishes that, rights and actions are acquired and extinguished by prescription.

Extinctive prescription is an institution of substantive law that extinguishes the right to exercise determined cause of action. It is a type of extinction of the rights within the term provided by law. This seeks the timely filing of claims and diligent exercise of rights so there is stability in the relations and safety in the legal traffic. *Maldonado v. Suarez*, 195 DPR 82 (2016).

A person must not be indefinitely attached to the contingency of a claim. Due to this, once the statute of limitations lapses the right to exercise the cause of action is extinguished, with the corresponding exoneration for the person that until then was subject to liability. *Santiago v. Rios Alonso*, 156 DPR 181 (2002).

As to the extinctive prescription, its purpose is to punish the neglect in the exercise of the rights, and to prevent the litigations that are difficult to adjudicate due to the oldness of the claims; to avoid one of the parties being in a defenseless condition. *SLG Serrano Baez v. Foot Locker*, 182 DPR 824 (2011).

As to the mechanisms to toll prescription, Art. 1873 of the Civil Code provides that the statutes of limitation will be tolled by the exercise of the action with the courts, by extrajudicial claim and any other act of recognition of the obligation by the debtor. Each tolling mechanism has different requirements, characteristics, and effects on the prescriptive terms. In view of this, the Supreme Court has established two types of tolling: simple tolling (also known as instantaneous tolling) and freezing (lasting tolling). *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 DPR 142 (1998).

The simple tolling is that in which the tolling act begins a new statute of limitations that will begin to be calculated immediately, namely, since the occurrence of the interrupting act. L. Diez Picaso, *La Prescripción en el Código Civil*, Barcelona, Ed., Bosch, 1964, Chap. II, pg. 138; *Maldonado v. Russe*, 153 DPR 342, 353-34 (2001); *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, supra, pgs. 150-151. "For example, if a person had an accident on January 1, 2015 and expects to file a torts claim pursuant to Art. 1802 of the Civil Code, 31 LPRA sec. 5141, the statute of limitations of one (1) year will apply and that term will be calculated from the day that the damage occurred. If on August 1, 2015 the affected party sent a letter to the person that caused the injury, if that notification met the requirements of an extrajudicial claim, the consequence will be that August 1, 2015 will serve as the new starting date to begin to calculate the new one (1) year term". *Diaz Santiago Appellee v. International Textiles Products of Puerto Rico*, 195 DPR 862 (2016).

On its part, in the "freezing", despite that the tolling action also initiates a new statute of limitations, it will be calculated from a later date. L. Diez Picaso, La Prescripción en el Código Civil, Barcelona, Ed. Bosch, 1964, Chap. III, supra; Maldonado v. Russe, *supra*; Suarez Ruiz v. Figueroa Colon, *supra*.

To that effect, upon this scenario, the filing of a "judicial claim" has the result of tolling and freezing the statute of limitations if the action was timely and effectively filed, so that the new term will begin when the legal process begun in effect ends. *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, supra, pg. 151. In contrast, an "extrajudicial claim"

can manifest through different acts. For that reason, it could well cause a simple tolling or could have a freezing effect on the statute of limitations which will last until certain subsequent event occurs. *Maldonado v. Russe, supra*, pg. 353.

An extrajudicial claim that tolls the statute of limitations is defined as an unequivocal manifestation of who, threatened with the loss of their right, expresses their will not to lose it. *Meléndez Guzmán v. Berríos López*, 172 DPR 1010 (2008).

Now, despite that ordinarily there are no requirements in the form to make an extrajudicial claim (it can be written or verbal), the Supreme Court has repeatedly stated that every effective extrajudicial claim must comply with the following requirements (1) must be timely, (2) must be filed by a person with standing, (3) the mean used to make the claim must be ideal and (4) there must be an identity between the right claimed and that affected by the prescription. *Meléndez Guzmán v. Berríos López, supra,* pgs. 1019-1020.

Due to its nature, the claims formulated before administrative or internal organisms do not fall under the classification of judicial claim, so their effects on the prescriptive term must be evaluated in light of the requirements of an extrajudicial claim. Diez Picaso, *supra,* pg. 100. About this, in addition to establishing the possibility of interrupting the statute of limitations, in *Maldonado v. Russe*, supra, the Supreme Court decided that an action before a non-judicial forum can have the effect of freezing the term if "the internal or administrative process has identity of purposes with the court action, situations in which the term is frozen until the whole process concludes".

The decision of whether the term was frozen or not during the administrative proceeding is essential to determine if a cause of action is prescribed or not in the cases in which a party filed the action in another forum. As an example, in *Matos Molero v. Roche Products, Inc.*, 132 DPR 470, 488 (1993), the Supreme Court extended the freezing effect of Act 100 to the discrimination complaints filed before the EEOC, based in that the presentation of a charge in that agency equals one before the Antidiscrimination Unit of Puerto Rico.

Also, in *Suarez Ruiz v. Figueroa Colon*, supra, the Supreme Court decided that there was no identity of purposes between an action filed before the Processing of Complaints Unit of the Department of Education (which investigates sexual harassment complaints with the

objective of eliminating the hostile environment in the employment) and the court action for sexual harassment and age discrimination (which has the purpose of compensating the damage suffered by the employee).Therefore, it concluded that the internal administrative process of the Department of Education did not have the effect of freezing the prescriptive term of the sexual harassment and age discrimination actions.

In *Maldonado v. Russe, supra*, the Supreme Court decided that the filing of a complaint with the Labor Norms Bureau of the Department of Labor did not freeze the statute of limitations of Act 100 because there is no identity of purposes between a court action for discrimination and the proceeding with the Bureau (that only has the faculty to investigate claims for unjustified dismissal, unpaid salaries, vacations and bonuses, among others, but does not have the faculty to investigate discrimination allegations).

Both in *Suárez Ruiz* and *Maldonado,* the Supreme court advised that, even if the "freezing" of the statute of limitations does not occur, the notification of the complaint can have the effect of "tolling" the statute of limitations if it meets all requirements of an effective extrajudicial claim.

Regarding a labor discrimination cause of action, Act No. 100 of June 30, 1959, as amended, known as the Law against Employment Discrimination, 29 LPRA 146, et seq. is one of the statutes that penalizes this type of discrimination.

The statute of limitations of Act 100, supra, is of one (1) year and the employee that claims its benefits can file an administrative complaint with the Antidiscrimination Unit or begin a court action. Art. 5 of Act 100, supra, 29 LPRA sec. 150. See, *Matos Molero v. Roche Products, Inc.*, *supra.* As to the referenced term, filing an administrative claim with the Antidiscrimination Unit or before the EOCC, causes the (1) "statute of limitations of a year to begin the court action will be tolled when notifying the complaint to the employer or respondent, as long as [the] notification is done within the statute of limitations" (simple tolling), and (2) "[t]hat statute of limitations will also remain in suspense or frozen while the complaint is being processed in the Department of Labor and Human Resources.[…][3]

[3] Art. 5 of Act 100, 29 LPRA sec. 150, provides the following about its prescription:

> When a discrimination complaint is filed in the Labor and Human Resources Department the statute of limitations of one year to file the court action will be tolled when the complaint is notified to the employer or respondent, as long as the notification is done within that statute of limitations. Such statute of limitations will also remain in suspense or frozen while the complaint continues to be processed in the Labor and Human Resources Department and the defendant has not been notified of the decision about the claim of the Secretary of that Department. If while the claim is being processed

That is to say, by virtue of the referenced Article 5, the statute of limitations is suspended because, in addition to tolled, it is frozen by the actions in the Antidiscrimination Unit or EEOC until the administrative agency notifies its decision.

To that effect, in *Meléndez Rivera*, the Supreme Court emphasized:

> …that the public policy, both in the federal and in the local realms, is to provide the necessary administrative mechanisms to make the extrajudicial conciliation and resolutions of labor problems viable. We note that you must consider the fact that since the filing of the complaint the employer is aware and prepared for a possible court action once the procedures are finalized, so the wait does not affect them. Id. pg. 488. As a result, we conclude that the statute of limitations of a year to file the complaint pursuant to Act No. 100, supra "is suspended during the processing of the charge". Id. In other words, the statute of limitations is frozen or suspended until the Antidiscrimination Unit concludes the investigation because neither it nor the Secretary of the Department have the faculty to grant any relief. That norm was reiterated in Suarez Ruiz v. Figueroa Colon, supra, pgs. 151-152, where we stated that the term begins to be calculated again when the proceedings before the Antidiscrimination Unit conclude. Recently, in SLG Serrano-Baez v. Foot Locker, supra we emphasized that "that statute of limitations will be suspended, while the complaint continues its process in the Antidiscrimination Unit and the decision of the Secretary of the Department of Labor and Human Resources about the claim has not been notified". Id. pg. 833. In view of the afore cited case law, it must be clearly established that the statute of limitations of one year to file a court claim for labor discrimination is suspended or frozen with the filing of a complaint with the Antidiscrimination Unit notified to the employer within that referenced term. The effect that the referenced freezing leads to is that the term to file with the court does not begin to lapse until a later date. Of course, what is stated cannot lead to the freezing or suspension of the statute of limitations infinitely. As we established, the freezing of a statute of limitations presupposes that it will begin to lapse at a later date. In view of this Act No. 100 expressly set the starting point for the starting over of the statute of limitations to file the court action by providing that it will be subject to the Secretary notifying their decision. 29 LPRA sec. 150. In those instances in which there is a determination of Probable Cause, the process before the Antidiscrimination Unit culminates with the notification by the Secretary."

In *Srio del Trabajo v. F.H. Co. Inc.*, 116 DPR 823 (1985), the Supreme Court decided that the filing of an administrative complaint, for employment discrimination, with the Antidiscrimination Unit of the Labor and Human Resources Department has the effect of tolling the prescription of the corresponding

---

> in the Department of Labor and Human Resources the claimant requests permission to withdraw the complaint or states to not want to continue with that process, the aforementioned statute of limitations will begin to lapse again from the date in which the Secretary of Labor and Human Resources notifies their decision to the parties. In the other cases, the statute of limitations will be tolled with the extrajudicial claim, with the filing of the corresponding court action or by the recognition of the debt by the employer or its authorized agent.

The new term will begin to lapse when the decision is notified to the Secretary of the Department of Labor. See, *Meléndez Rivera v. Corporación del Fondo del Seguro del Estado*, 195 DPR 300 (2016).

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

court action under Act 100, when the complaint is notified to the respondent within the statute of limitations of one year.

Now different from Act No 100, *supra*, neither Act No 80 of May 30, 1969, as amended, nor Act No. 115 of December 20, 1991, as amended, inform the ways of tolling the term nor the effects of its tolling. There is also no provision as to whether the statute of limitations of Act 80 can remain frozen.

Such statutes of limitations, after the amendment established by Act No. 4 of January 26, 2017, were reduced to a year. The foregoing, pursuant to Article 2.18 of the referenced Law, which provides:

> *The actions derived from an employment contract or the benefits that arise from an employment contract will prescribe at a year, calculated from the moment in which the action can be exercised*, unless expressly provided otherwise in a special law or in the employment contract. Notwithstanding, the causes of action that arose prior to the effectiveness of this Law, will have the statute of limitations under the previous applicable legal system. (Emphasis provided).

It should be mentioned that *in Díaz Santiago v. International Textiles*, the Supreme Court had the following question before it: what effect does the beginning, notification, processing, and resolution of a discrimination complaint with the Antidiscrimination Unit have on the statute of limitations of a cause of action for unjustified dismissal pursuant to Act 80? After examining the requirements on extrajudicial tolling, such Court concluded that the notification to the employer of the filing of a discrimination complaint with the Antidiscrimination Unit has the effect of tolling the statute of limitations of a claim for unjustified dismissal of Act 80 if the notification of the complaint met all requirements of an effective extrajudicial claim: (1) if it was timely (the claim occurred within the applicable statute of limitations; (2) if it was carried out by a person with standing; (3) if the means used was ideal; (4) if there was identity between the right claimed and the one affected by the prescription.

However, also in *Díaz Santiago*, after analyzing the applicable legal statutes, the Supreme Court decided there is no identity of purposes between a claim for discrimination that is investigated before the Antidiscrimination Unit and a court action for unjustified dismissal of Act 80. Therefore, the process begun before the Antidiscrimination Unit **will not have the effect of freezing the statute of limitations** to request remedies pursuant to Act 80.

The Supreme Court provided in *Díaz Santiago*, the following, in pertinent part:

[…] Simply the identity of purposes required for the doctrine of freezing of the statutes of limitations when the forum in question lacks the authority to address the cause of action which term wants to be frozen.

In sum, the norms about the relationship between an action with the Antidiscrimination Unit and the statute of limitations of Act 80 are provided as follows. The notification to the employer of a complaint filed with the Antidiscrimination Unit can have the effect of "tolling" the statute of limitations of Act 80 if it

meets all the requirements of an effective extrajudicial claim. However, such term will begin to lapse immediately upon the notification, because there is no identity of purposes between a claim before the Antidiscrimination Unit and a court action for unjustified dismissal.

We should emphasize that with this decision we do not discourage the processing of labor claims with the Antidiscrimination Unit of the Department of Labor. Instead we provide some clear guidelines as to the effects that the initiation, notification, processing and resolution of an administrative complaint have over the statutes of limitations of other labor statutes. Because the Antidiscrimination Unit only has jurisdiction of investigative nature of discrimination allegations, **we inform that the employee will be responsible for carrying out those actions to toll the statute of limitations that are sufficient to preserve their rights over the other labor statutes they expect to claim**. That diligence obligation has greater importance when considering that the tolling can occur in an unlimited number of times and that it can be accomplished with the simple, economic, accessible action of sending a letter to their employer that meets the previously discussed requirements. (Emphasis provided).

As to the torts claims, Article 1868 of the Civil Code, 31 L.P.R.A. sec. 5298 clearly provides that: "Upon the lapse of **one (1) year**: "Prescribe:... (2) the action to demand civil liability for injury or slander, and for the obligations derived from the fault or negligence addressed in [31 LPRA sec. 5141] of this code from the moment the aggrieved knew it". (Emphasis provided).

The parties' allegations show that the Teamsters Union requested arbitration to the Conciliation and Arbitration Bureau of the Department of Labor and Human Resources of Puerto Rico; filing Claim A-18-233 regarding the Dismissal of María Vázquez. Via Resolution entered, filed in the record and a copy sent, on March 31, 2019, the Conciliation and Arbitration Bureau decreed the definitive closing and filing with prejudice of Complaint A-18-233, for the claimant's failure to appear.

On March 4, 2019, Mrs. María Vázquez-Javier, filed the Petition for Judicial Review before the Court under the number SJ2019CV02149 (905); challenging and requesting the judicial review of the referenced Resolution.

There is also no controversy that between the parties there was a Collective Agreement that had a complaints and grievances clause that provided an arbitration process to address the labor claims.

Therefore, regarding the unjustified dismissal claim, as she is in a union, the claimant is obligated to take her complaint to arbitration. This action was carried out and resulted with an

adverse ruling for Mrs. Vázquez. (Complaint A-18-233). She was not in agreement and exhausted the judicial review process in case SJ2019CV02149.[4]

That being so, this Court has no subject matter jurisdiction as to the unjustified dismissal claim pursuant to Act 80, supra, as it is a matter that was contractually delegated by the parties to the Conciliation and Arbitration Bureau of the Department of Labor and Human Resources of Puerto Rico.

As to the claims of discrimination, retaliation and torts against codefendant Swiss Chalet Inc. d/b/a Doubletree By Hilton (Doubletree); they are time-barred.

The allegations of the parties show that the claimant filed the discrimination charge with the EEOC with the number 515-2017-00368. That complaint was dismissed by "Dismissal and Notice of Rights" of June 6, 2017; deposited in the mail, according to the corresponding postmark, on **June 8, 2017**. On the other hand, the captioned *Complaint* was filed by Mrs. Vázquez, on **March 12, 2019**, when the remaining causes of action were time-barred.

Contrary to what was alleged by the claimant, there is no second charge of discrimination with the EEOC, that tolled or froze any statute of limitations.

While it is true that Mrs. Vázquez filed a case with the number 515-217-00768, in it she only literally alleged:

> For more than 15 years, I have cleaned rooms in the hotel, today known as Doubletree by Hilton of San Juan (De Diego Ave., San Juan, Puerto Rico). However, since an arbitration proceeding (case no. A-09-2263) which was decided in my favor, I have been the object of hostile actions, harassment, and discrimination against me. Such actions have been frequent since that proceeding and they have affected me physically and emotionally.[5]

In response, the EEOC decided that this allegation did not constitute a new complaint because it had already been investigated and closed in case 515-2017-00368; therefore the action was dismissed without additional action. Specifically, the letter remitted dated July 20, 2018 states:

> A review of the Charge of Discrimination Form 5 for EEOC charge number 515-2017-00768 revealed the allegations were already in the charge 515-2017-00368. The charge was dismissed with a no cause determination on June 6, 2017. Therefore, the EEOC is dismissing administratively charge number 515-2017-00768 since the retaliation allegation were already investigated in the prior charge.[6]

[4] On May 29, 2019, *Judgment* was entered dismissing the referenced Judicial Review Petition for lack of jurisdiction, for failure to comply with the notification requirement. Such Judgment became firm and final.

[5] While the motion of the employer is to dismiss, both parties attached documents in support of their positions without objections. Therefore, refer to the document titled Charge of Discrimination, dated July 26, 2017, in case 515-2017-00768.

[6] See letter dated July 20, 2018, signed by William R. Sanchez, submitted by the claimant.

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

In her opposition, the claimant holds that such case had the effect of tolling the statutes of limitations applicable to Act 100, supra and Act 115, and kept them frozen until July 20, 2018. However, a reading of them does not support her position.

In the first place, the EEOC did not recognize that such discrimination complaint was effectively a new case. On the contrary, it administratively dismissed it without further action referencing and adopting its previous ruling.

In second place, the language of the administrative complaint filed under the number 515-2017-00678 can also not be considered as a sufficient extrajudicial claim and/or that it tolls the statute of limitations. Note, that it does not contain concrete facts, with the exception that she worked for the employer for 15 years and there was an administrative ruling in her favor. The rest are conclusions that do not identify facts, dates or who allegedly committed the allegedly discriminatory or retaliatory acts. She also makes no reference to any discrimination for national origin as is claimed in the case. She only included conclusions that she characterized as hostile actions, harassment and discrimination caused by a prior arbitration case of 2009.

In other words, taking as the filing as proper, it has no identity between the facts alleged, the right claimed in this case and the one affected by prescription. Also, there is no identity of purposes between the administrative agency and a court action for retaliation under Act 115, supra.

The claimant also did not mention the alleged dismissal occurred on July 13, 2017, or that was motivated by any illegal action, despite that at the date of this second filing it had already occurred.

> […] Simply the identity of purposes required for the doctrine of freezing of the statutes of limitations when the forum in question lacks the authority to address the cause of action which term wants to be frozen.
>
> In sum, the norms about the relationship between an action with the Antidiscrimination Unit and the statute of limitations of Act 80 are provided as follows. The notification to the employer of a complaint filed with the Antidiscrimination Unit can have the effect of "tolling" the statute of limitations of Act 80 if it meets all the requirements of an effective extrajudicial claim. However, such term will begin to lapse immediately upon the notification, because there is no identity of purposes between a claim before the Antidiscrimination Unit and a court action for unjustified dismissal.
>
> We should emphasize that with this decision we do not discourage the processing of labor claims with the Antidiscrimination Unit of the Department of Labor. Instead we provide some clear guidelines as to the effects that the initiation, notification, processing and resolution of an administrative complaint have over the statutes of limitations of other labor statutes. Because the Antidiscrimination Unit only has jurisdiction of investigative nature of discrimination allegations,

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

we inform that the employee will be responsible for carrying out those actions to toll the statute of limitations that are sufficient to preserve their rights over the other labor statutes they expect to claim. That diligence obligation has greater importance when considering that the tolling can occur in an unlimited number of times and that it can be accomplished with the simple, economic, accessible action of sending a letter to their employer that meets the previously discussed requirements. (Emphasis provided).

To conclude, as the dismissal of the claimant took place on **July 13, 2017;** she had until **July 13, 2018**, to file her discrimination and retaliation claims against the employer.[7] In this case, the Complaint was filed on **March 12, 2019**, therefore at that date they were already time-barred.

As the allegations under Act 100-1959, as amended and Act 115-1991, as amended, are time-barred, and the court has no jurisdiction over the cause of action of Act 80-1976, as amended, we proceed to dismiss with prejudice the causes of action of Mrs. María Vázquez-Javier, against Swiss Chalet Inc. d/b/a Doubletree by Hilton (Doubletree) and the Teamsters Local 901 Puerto Rico Union.[8]

Now this does not dispose of the totality of the case because the claimant filed an additional cause of action for the damages caused by the Teamsters Local 901 Puerto Rico Union, for allegedly not providing adequate union representation. About this, no party with standing has stated anything about it, therefore it presently subsists.

In view of the foregoing, in view of the standard required for the analysis of a motion to dismiss pursuant to Ruel 10.2 of Civil Procedure, the *Motion to Dismiss pursuant to Rule 10.2(1) of Civil Procedure* is Granted, as to the employer Swiss Chalet Inc. d/b/a Doubletree by Hilton and the causes of action under Act 100-1959, as amended, Act 115-1991, as amended, and Act 80-1976, as amended, against both parties.

There being no reason for which to postpone the entry of judgment until the final resolution of the case it is so provided.

HOWEVER, AS THE CAUSE OF ACTION OF ALLEGED INADEQUATE UNION REPRESENTATION REMAINS TO BE ELUCIDATED, A HEARING TO DISCUSS PENDING MATTERS IS SCHEDULED FOR JULY 1, 2010, AT 9:00 AM.

[7] At this date, Act 4-2017 was already in effect.

[8] Note, also that, as to the Union, there are also no allegations that it had been or qualifies as "employer" of the claimant in light of those laws.

BY THAT HEARING THE PARTIES MUST HAVE BEGUN THE DISCOVERY. IN VIEW OF THE DELAY IN THE HEARINGS CREATED BY THE CEASE OF WORK DECREED, THE PARTIES MUST BE DILIGENT IN THE DISCOVERY PROCESS AND/OR PROCEDURAL MATTERS.

YOU ARE ADVISED THAT IF YOU DO NOT DISPLAY DILIGENCE IN THE MANAGEMENT OF THE CASE DISCOVERY MAY BE DEEMED CONCLUDED WITHOUT FURTHER EXTENSIONS OF TIME.

REGISTER AND NOTIFY.

In San Juan, Puerto Rico, on April 8, 2020.

s/ARNALDO CASTRO-CALLEJO

SUPERIOR JUDGE

I, Juan E. Segarra, USCCI #06-067/translator, certify that the foregoing is a true and accurate translation, to the best of my abilities, of the document in Spanish which I have seen.

APPENDIX

ORIGINAL SPANISH COURT ORDERS

Lcdo. Victor Rivera Rios

From: NoReply@poderjudicial.pr
Sent: Wednesday, October 13, 2021 9:53 AM
To: victorriverarios@rcrtrblaw.com
Subject: Notificación Electrónica CC-2021-0007

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
TRIBUNAL SUPREMO

VÁZQUEZ JAVIER, MARÍA
PETICIONARIO
VS.
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO LOCAL 901
RECURRIDO

NÚMERO CASO: CC-2021-0007
ORIGINAL: SJ2019CV02451
APELACIONES: KLAN202000462
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES
ACCION CIVIL O DELITO

LIC. RIVERA RÍOS,VÍCTOR MANUEL
VICTORRIVERARIOS@RCRTRBLAW.COM

N O T I F I C A C I Ó N

CERTIFICO QUE EN RELACION CON EL/LA SEGUNDA MOCION DE RECONSIDERACION EL TRIBUNAL DICTO EL/LA RESOLUCION QUE SE ACOMPAÑA.

Presione aquí para acceder al documento electrónico objeto de esta notificación. El documento estará disponible a través de este enlace durante 45 días desde que se archivó en autos la notificación.

LIC. ALVAREZ SEPULVEDA,PABLO R
ALVAREZP_LP@YAHOO.COM
LIC. CARRERAS ROVIRA,JOSÉ E.
JECARRERASROVIRA@GMAIL.COM
LIC. GOYTIA DIAZ,RICARDO J
RGOYTIA@GDAOLAW.COM
LIC. RODRIGUEZ MALDONADO,ANGELIK
LCDA_ARODRIGUEZ@HOTMAIL.COM
LIC. SECRETARIA(O) TRIBUNAL SUPREMO DE PR
NOTIFICACIONESTSPR@GMAIL.COM

EN SAN JUAN, PUERTO RICO A 13 DE OCTUBRE DE 2021.

LCDO. JAVIER O. SEPÚLVEDA RODRÍGUEZ
SECRETARIO[A] DEL TRIBUNAL SUPREMO
POR: F/ MILKA Y. ORTEGA CORTIJO
SECRETARIO[A] AUXILIAR

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

María Vázquez Javier Peticionaria v. Unión de Tronquistas de PR Local 901 y otros Recurridos	CC-2021-0007	

Sala de Despacho integrada por la Jueza Presidenta Oronoz Rodríguez, la Jueza Asociada señora Pabón Charneco, el Juez Asociado señor Rivera García y el Juez Asociado señor Estrella Martínez.

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de octubre de 2021.

Atendida la *Solicitud de Segunda Reconsideración* presentada por la parte peticionaria, se provee No Ha Lugar. Aténgase a lo resuelto.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica el Secretario del Tribunal Supremo.

Javier O. Sepúlveda Rodríguez
Secretario del Tribunal Supremo

victorriverarios@rcrtrblaw.com

From: NoReply@ramajudicial.pr
Sent: Tuesday, May 25, 2021 3:01 PM
To: victorriverarios@rcrtrblaw.com
Subject: Notificación Electrónica CC-2021-0007

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
TRIBUNAL SUPREMO

VÁZQUEZ JAVIER, MARÍA
PETICIONARIO
VS.
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO LOCAL 901
RECURRIDO

NÚMERO CASO: CC-2021-0007
ORIGINAL: SJ2019CV02451
APELACIONES: KLAN202000462
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES
ACCION CIVIL O DELITO

LIC. RIVERA RÍOS,VÍCTOR MANUEL
VICTORRIVERARIOS@RCRTRBLAW.COM

N O T I F I C A C I Ó N

CERTIFICO QUE EN RELACION CON EL/LA MOCION DE RECONSIDERACION EL TRIBUNAL DICTO EL/LA RESOLUCION QUE SE ACOMPAÑA.

Presione aquí para acceder al documento electrónico objeto de esta notificación. El documento estará disponible a través de este enlace durante 45 días desde que se archivó en autos la notificación.

LIC. ALVAREZ SEPULVEDA,PABLO R
ALVAREZP_LP@YAHOO.COM
LIC. CARRERAS ROVIRA,JOSÉ E.
JECARRERASROVIRA@GMAIL.COM
LIC. RODRIGUEZ MALDONADO,ANGELIK
LCDA_ARODRIGUEZ@HOTMAIL.COM
LIC. SECRETARIA(O) TRIBUNAL SUPREMO DE PR
NOTIFICACIONESTSPR@GMAIL.COM

EN SAN JUAN, PUERTO RICO A 25 DE MAYO DE 2021.

LCDO. JOSÉ I. CAMPOS PÉREZ

SECRETARIO[A] DEL TRIBUNAL SUPREMO

POR: F/ ANGELICA PAGAN BAEZ

SECRETARIO[A] AUXILIAR

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SALA II

María Vázquez Javier

Peticionaria

v.

Unión de Tronquistas de PR
Local 901 y Otros

Recurridos

Núm. CC-2021-007 *Certiorari*

Sala de Despacho integrada por el Juez Asociado señor Martínez Torres como su Presidente, y los Jueces Asociados señor Kolthoff Caraballo, señor Feliberti Cintrón y señor Colón Pérez.

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de mayo de 2021.

Examinada la moción de reconsideración presentada en este caso, se provee no ha lugar.

Lo acordó el Tribunal y certifica el Secretario del Tribunal Supremo.

José Ignacio Campos Pérez
Secretario del Tribunal Supremo

victorriverarios@rcrtrblaw.com

From: NoReply@ramajudicial.pr
Sent: Thursday, March 4, 2021 3:14 PM
To: victorriverarios@rcrtrblaw.com
Subject: Notificación Electrónica CC-2021-0007

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
TRIBUNAL SUPREMO

VÁZQUEZ JAVIER, MARÍA
PETICIONARIO
VS.
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO LOCAL 901
RECURRIDO

NÚMERO CASO: CC-2021-0007
ORIGINAL: SJ2019CV02451
APELACIONES: KLAN202000462
PROCEDIMIENTOS ESPECIALES
ACCION CIVIL O DELITO

LIC. RIVERA RÍOS,VÍCTOR MANUEL
VICTORRIVERARIOS@RCRTRBLAW.COM

N O T I F I C A C I Ó N

CERTIFICO QUE EN RELACION CON EL/LA PETICION DE CERTIORARI EL TRIBUNAL DICTO EL/LA RESOLUCION QUE SE ACOMPAÑA.

Presione aquí para acceder al documento electrónico objeto de esta notificación. El documento estará disponible a través de este enlace durante 45 días desde que se archivó en autos la notificación.

LIC. ALVAREZ SEPULVEDA,PABLO R
ALVAREZP_LP@YAHOO.COM
LIC. CARRERAS ROVIRA,JOSÉ E.
JECARRERASROVIRA@GMAIL.COM
LIC. RODRIGUEZ MALDONADO,ANGELIK
LCDA_ARODRIGUEZ@HOTMAIL.COM
LIC. SECRETARIA(O) TRIBUNAL SUPREMO DE PR
NOTIFICACIONESTSPR@GMAIL.COM

EN SAN JUAN, PUERTO RICO A 04 DE MARZO DE 2021.

LCDO. JOSÉ IGNACIO CAMPOS PÉREZ

SECRETARIO[A] DEL TRIBUNAL SUPREMO

POR: F/ ANGELICA PAGAN BAEZ

SECRETARIO[A] AUXILIAR

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
Sala I

María Vázquez Javier Peticionaria v. Unión de Tronquistas de PR Local 901 y otros Recurridos	CC-2021-0007	*Certiorari*

Sala de Despacho integrada por la Jueza Presidenta Oronoz Rodríguez, la Jueza Asociada señora Pabón Charneco, el Juez Asociado señor Rivera García y el Juez Asociado señor Estrella Martínez.

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de febrero de 2021.

Atendida la *Petición de certiorari* que presentó la parte peticionaria, se provee no ha lugar.

Lo acordó el Tribunal y certifica el Secretario del Tribunal Supremo.

José Ignacio Campos Pérez
Secretario del Tribunal Supremo

victorriverarios@rcrtrblaw.com

From: NoReply@ramajudicial.pr
Sent: Friday, December 11, 2020 11:04 AM
To: victorriverarios@rcrtrblaw.com
Subject: Notificación Electrónica KLAN202000462

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGION JUDICIAL DE SAN JUAN

VAZQUEZ JAVIER, MARIA

V.

UNION DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901

CASO NÚM.: KLAN202000462

SOBRE: APELACION CIVIL

N O T I F I C A C I Ó N

A: LIC. RIVERA RÍOS,VÍCTOR MANUEL
VICTORRIVERARIOS@RCRTRBLAW.COM

LIC. ALVAREZ SEPULVEDA,PABLO R
ALVAREZP_LP@YAHOO.COM

LIC. CARRERAS ROVIRA,JOSÉ E.
JECARRERASROVIRA@GMAIL.COM

LIC. RODRIGUEZ MALDONADO,ANGELIK
LCDA_ARODRIGUEZ@HOTMAIL.COM

SECRETARIO GENERAL SAN JUAN (SUP)

PO BOX 190887
SAN JUAN PR 00919

UNION DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901
DIVISION LEGAL Y ARBITRAJE
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

EL (LA) SECRETARIO(A) QUE SUSCRIBE CERTIFICA Y NOTIFICA A USTED QUE CON RELACIÓN AL (A LA): APELACION-15 DE JULIO DE 2020
ESTE TRIBUNAL EMITIÓ UNA SENTENCIA EL 08 DE DICIEMBRE DE 2020, DE LA CUAL SE ANEJA COPIA O INCLUYE ENLACE:

Presione aquí para acceder al documento electrónico objeto de esta notificación. El documento estará disponible a través de este enlace durante 45 días desde que se archivó en autos la notificación.

SE LE ADVIERTE QUE AL SER UNA PARTE O SU REPRESENTANTE LEGAL EN EL CASO SUJETO A ESTA SENTENCIA, DE LA CUAL PUEDE PRESENTARSE UN RECURSO DE APELACIÓN O CERTIORARI, DE CONFORMIDAD CON EL PROCEDIMIENTO Y EN EL TÉRMINO ESTABLECIDO POR LEY, REGLA O REGLAMENTO, DIRIJO A USTED ESTA NOTIFICACION.

CERTIFICO ADEMAS QUE, EN EL DIA DE HOY, ENVIE COPIA DE ESTA NOTIFICACION A LAS PERSONAS ANTES INDICADAS, A SUS DIRECCIONES REGISTRADAS EN EL CASO, CONFORME A LA NORMATIVA APLICABLE. EN ESTA MISMA FECHA FUE ARCHIVADA EN AUTOS COPIA DE ESTA NOTIFICACION.

EN SAN JUAN, PUERTO RICO, EL 11 DE DICIEMBRE DE 2020.

LILIA M. OQUENDO SOLIS	POR: F/ YAHAIRA MARTINEZ MORALES
NOMBRE DEL (DE LA) SECRETARIO(A) DEL TRIBUNAL DE APELACIONES	NOMBRE Y FIRMA DEL (DE LA) SECRETARIO(A) AUXILIAR DEL TRIBUNAL

OAT1835 Formulario Único de Notificación -Tribunal de Apelaciones (Marzo 2017)

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

MARÍA VÁZQUEZ JAVIER Apelante v. UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901; Y OTROS Apelados	KLAN202000462	Recurso de *Apelación* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan Caso Núm. SJ2019CV02451 Sobre: Despido Injustificado (Ley Núm. 80)

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

Rivera Marchand, Jueza Ponente

SENTENCIA

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

Comparece ante nos la Sra. María Vázquez Javier (señora Vázquez Javier o apelante) y solicita la revocación de la *Sentencia Parcial* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI o foro primario) el 8 de abril de 2020.[1] Mediante su dictamen, el TPI desestimó parcialmente la *Demanda* instada por la señora Vázquez Javier contra Swiss Chalet, Inc., haciendo negocios como Doubletree by Hilton San Juan (Doubletree o apelada) por despido injustificado; discrimen basado en origen nacional; represalias; y daños y perjuicios. Quedó pendiente ante la consideración del foro primario la reclamación de daños y perjuicios por representación sindical indebida incoada por la señora Vázquez Javier contra la Unión de Tronquistas de Puerto Rico Local 901 (Unión).

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

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

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

I.

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

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

2019.[2] En ella, expresó que el TPI no tenía jurisdicción para atender la controversia que tenía ante su consideración. En particular, sostuvo que tras el archivo de la querella ante el Negociado, la señora Vázquez Javier había instado una revisión judicial sobre despido injustificado que estaba pendiente ante otra sala de TPI. En torno a las demás causas de acciones (discrimen por origen nacional, represalias y daños y perjuicios), Doubletree aseveró que estaban prescritas. Al profundizar indicó que el término prescriptivo aplicable era de un año, por lo que, considerando que la apelante había sido despedida el 13 de julio de 2017, tenía hasta el 13 de julio de 2018 para instar dichas reclamaciones ante el foro primario. Por tanto, argumentó que al presentarse la demanda en marzo de 2019, procedía su desestimación sin mayor consideración. Examinada la solicitud de Doubletree, el TPI ordenó a la apelante a exponer su posición.[3] En cumplimiento, el 17 de mayo de 2019, la señora Vázquez Javier presentó su *Oposición a solicitud de desestimación presentada por patrono*.[4] Arguyó que no procedía desestimar su demanda toda vez que el término prescriptivo de un año para presentar sus acciones por represalia, discrimen y daños y perjuicios, había sido interrumpido por querellas instadas ante el EEOC y debía computarse desde el 20 de julio de 2018, momento en el que la referida agencia archivó su reclamación. Junto a su oposición, la apelante presentó evidencia de la presentación de la querella ante la EEOC de julio de 2017 y la resolución de EEOC de 20 de julio de 2018. A esos fines, adujo que el término prescriptivo quedó interrumpido con la presentación de su querella, por lo que

---

[2] *Íd.*, págs. 8-29.

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

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

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

Luego de evaluar los argumentos de las partes, el TPI emitió una *Sentencia Parcial* el 8 de abril de 2020.[7] En primer lugar, en cuanto a la causa de acción por despido injustificado, concluyó que la señora Vázquez Javier agotó el procedimiento de revisión judicial relacionado a dicha reclamación al impugnar la *Resolución* del Negociado ante otra sala del TPI.[8] Por tanto, resolvió que carecía de jurisdicción para entender en los méritos de dicha causa de acción. En segundo lugar, dispuso que las causas de acción por discrimen basado en origen nacional, represalias y daños y perjuicios en contra de Doubletree y la Unión estaban prescritas toda vez que la querellante no las hizo valer antes de transcurrido el término de un año desde su despido. A esos fines, dispuso que la segunda querella sometida por la señora Vázquez Javier ante la EEOC no tuvo el

---

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

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

[7] *Id.*, págs. 52-67.

[8] Caso Núm. SJ2019CV02149.

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

Insatisfecha con el dictamen emitido, la señora Vázquez Javier acudió ante nos el 15 de julio de 2020[9] mediante una *Apelación* y le imputó al TPI la comisión del siguiente error:

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

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

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

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

II.

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

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

[10] Comillas omitidas.

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

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

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

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

B. La prescripción extintiva

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

reclamación extrajudicial, y (3) el reconocimiento de la deuda por parte del deudor. Art. 1873 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5303.[11] *Íd.* Una vez se interrumpe la prescripción, el término prescriptivo comienza a transcurrir nuevamente. *Íd.* [L]a reclamación [extrajudicial] se considera como la manifestación inequívoca de quien, amenazado con la pérdida de su derecho, expresa su voluntad de no perderlo.[12] *Berkan v. Mead Johnson Nutrition Puerto Rico, Inc.*, 2020 TSPR 29, resuelto el 12 de marzo de 2020. Para que la reclamación no sea un mero recordatorio sin efecto interruptor, debe demostrar, de forma más o menos tajante o apremiante, la decisión de obtener la acreencia. *Cacho González v. Santarrosa, supra.*

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

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

[12] Comillas omitidas.

[13] Subrayado omitido.

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

C. Ley contra represalias

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

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

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

D. Ley contra el discrimen en el empleo

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

E. La acción de daños y perjuicios

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

[14] Comillas omitidas.
[15] Énfasis omitido.

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

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

III.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV.

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

Notifíquese.

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

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

victorriverarios@rcrtrblaw.com

From: noreply@ramajudicial.pr
Sent: Wednesday, April 8, 2020 4:14 PM
To: VICTORRIVERARIOS@RCRTRBLAW.COM
Subject: NOTIFICACIÓN DE SENTENCIA SJ2019CV02451

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA
CENTRO JUDICIAL DE San Juan
SALA SUPERIOR DE San Juan

MARIA VAZQUEZ JAVIER

VS

UNION DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901 Y OTROS

CASO NÚM. SJ2019CV02451 (SALÓN 602)

SOBRE: DESPIDO INJUSTIFICADO (LEY NÚM. 80)

NOTIFICACIÓN

A: ANGELIK RODRIGUEZ MALDONADO
LCDA_ARODRIGUEZ@HOTMAIL.COM

JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
JECARRERASROVIRA@GMAIL.COM

PABLO R ALVAREZ SEPULVEDA
ALVAREZP_LP@YAHOO.COM

VÍCTOR MANUEL RIVERA RÍOS
VICTORRIVERARIOS@RCRTRBLAW.COM

El (La) Secretario(a) que suscribe certifica y notifica a usted que con relación al (a la) MOCIÓN DE RÉPLICA A "OPOSICIÓN A SOLICITUD DE DESESTIMACIÓN…" [23] este Tribunal emitió una SENTENCIA el 08 de abril de 2020.

Se aneja copia o incluye enlace:
Presione aquí para acceder al documento electrónico objeto de esta notificación. [26]

SE LE ADVIERTE que al ser una parte o su representante legal en el caso sujeto a esta SENTENCIA, usted puede presentar un recurso de apelación, revisión o certiorari de conformidad con el procedimiento y en el término establecido por ley, regla o reglamento.

CERTIFICO que la determinación emitida por el Tribunal fue debidamente registrada y archivada hoy 08 de abril de 2020, y que se envió copia de esta notificación a las personas antes indicadas, a sus direcciones registradas en el caso conforme a la normativa aplicable. En esta misma fecha fue archivada en autos copia de esta notificación.

En San Juan, Puerto Rico, a 08 de abril de 2020.

GRISELDA RODRIGUEZ COLLADO
Nombre del (de la) Secretario(a) Regional

Por: f/DENISE AMARO MACHUCA
Nombre y Firma del (de la) Secretario(a) Auxiliar del Tribunal

OAT 1812 Formulario Único de Notificación – Sentencias, Resoluciones, Órdenes y Minutas
(Noviembre 2016) / SUMAC

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA
SALA SUPERIOR DE SAN JUAN

MARÍA VÁZQUEZ JAVIER Parte Querellante vs. UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR, et al. Parte Querellada	CIVIL NÚM. SJ2019CV02451 (602) SOBRE: DESPIDO INJUSTIFICADO; DISCRIMEN (Ley 2)

SENTENCIA PARCIAL

El caso de autos tiene su origen en una *Querella* radicada por la Sra. María Vázquez Javier (Sra. Vázquez), el **12 de marzo de 2019**. En la misma, en esencia, se alega que era empleada unionada de Swiss Chalet Inc. h/n/c Doubletree By Hilton (Doubletree). Que, mientras se desempeñaba para su patrono, fue objeto de discrimen por origen nacional y represalias; lo que concluyó en su despido injustificado el **13 de julio de 2017**. En cuanto a la Unión de Tronquistas de Puerto Rico Local 901 (Unión), se alega que la misma violó su deber de representación y permitió el discrimen y represalias contra la misma.

Por tal razón, instó varias causas de acción por violación a la Ley 80 - 1976, según enmendada (despido injustificado), Ley 100 - 1959, según enmendada (discrimen por origen nacional), Ley 115 - 1991, según enmendada (represalias), y Art. 1802 del Código Civil (daños y perjuicios).

El 21 de marzo de 2019, Doubletree radicó una *Solicitud De Desestimación Al Amparo De La Regla 10.2 (1) De Procedimiento Civil*. En la misma, alegó que procedía archivar el caso en su contra, por no existir una causa de acción que justificara la concesión de un remedio. Particularmente, por entender que el tribunal no tiene jurisdicción para atender la reclamación sobre despido injustificado, en vista de la existencia de un convenio colectivo; y, estar prescritas las restantes causas de acción.[1]

Paralelamente, el 27 de marzo de 2020, tanto el patrono como la Unión radicaron sus respectivas contestaciones a querella y levantaron varias defensas afirmativas.

[1] La Unión no compareció a unirse a la solicitud de desestimación.

Así las cosas, el 17 de mayo de 2019, la Sra. Vázquez, radicó su *Oposición A Solicitud De Desestimación Presentada Por Patrono*. En resumidas cuentas, sostuvo que no procede la desestimación de sus causas de acción de discrimen y represalias pues el término prescriptivo debe contarse a partir del 20 de julio de 2018. Esto, pues, alegadamente quedó interrumpido por cierta querella administrativa que presentó ante la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), que fue desestimada por la agencia en dicha fecha. Nada argumentó en cuanto a la ausencia de jurisdicción sobre la reclamación de Ley 80.[2]

Atendidas las posiciones de las partes, así como examinados los respectivos documentos anejados por las partes, entendemos que procede dictar sentencia parcial a favor de Swiss Chalet Inc. h/n/c Doubletree By Hilton y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico Local 901.Nos explicamos.

De entrada debemos advertir que al momento de adjudicar una moción de desestimación bajo la Regla 10.2 de las de Procedimiento Civil de Puerto Rico, el tribunal debe tomar como ciertos todos los hechos alegados en la demanda. *Ramos Lozada v. Oriental Rattan Furniture, Inc.*, 130 DPR 712 (1992); *Romero Arroyo v. ELA*, 127 DPR 724 (1991). Si al evaluar las alegaciones a la luz de ese criterio el tribunal encuentra que el demandante tiene la posibilidad de establecer, cualquier causa de acción en derecho, no procede que se desestime su reclamación.

Ahora bien, la obligación del tribunal de evaluar la cuestión de la forma más favorable a la parte demandante recae sobre hechos bien alegados y expresados de manera clara y concluyente. *Candal v. CT Radiology Office, Inc.,* 112 DPR 227 (1982). La demanda no debe desestimarse a menos que la razón de pedir no proceda bajo supuesto de derecho alguno, ni pueda ser enmendada para subsanar cualquier posible deficiencia. *Pressure Vessels of Puerto Rico* v. *Empire Gas de Puerto Rico*, 137 DPR 497 (1994), *Clemente González* v. *Departamento de la Vivienda,* 114 DPR 763, 771 (1983). Pero, si luego de realizado dicho análisis aun así el tribunal entiende que la parte demandante no tiene una causa de acción que justifique conceder un remedio; procede que se desestime la demanda.

Por último, el dar por buenas las alegaciones no es sinónimo que se han dado por probadas o por ciertas para fines del caso. *Montañez* v. *Hosp. Metropolitano*, 157 DPR 96 (2002).

Por otro lado, es norma reconocida en nuestro ordenamiento que el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el procesamiento de quejas, agravios y arbitraje debe cumplirse

[2] El 24 de mayo de 2019, Doubletree radicó *una Réplica A 'Oposición A Solicitud De Desestimación…'*. Sin embargo, este escrito se limita a recalcar los fundamentos originalmente expuestos.

estrictamente. *Hermandad de Empleados v. FSE*, 112 DPR 51 (1982); *Mercantile Corp. v. JRT*, 104 DPR 86 (1975).

A tales fines, el Tribunal Supremo ha expresado:

> Bajo la vigencia de un convenio, según un patrono no puede hacer caso omiso de la unidad contratante y negociar individualmente con cada empleado por separado, tampoco puede el empleado desentenderse del convenio y actuar como si el mismo no existiese. Igualmente ocurre en lo referente a la dilucidación de los asuntos que deben ir a los comités de quejas y agravios establecidos por el convenio. Como dijimos en Rivera Adorno, supra, ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas del convenio colectivo y rechazar otras. El convenio es un contrato y vincula a ambas partes por igual. *San Juan Mercantile Corp. v. JRT*, supra a la pág. 89.

En dicha opinión, el Tribunal Supremo resolvió "…que cuando en un convenio colectivo se incluyen cláusulas en las cuales se dispone para el procesamiento de quejas y su arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en las relaciones obrero–patronales. Esto incluye a los obreros, patronos, uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales". *Íd.*, pág. 90. Véase además *A.A.A. v. Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados*, 2018 TSPR 146. Asimismo, "no puede permitirse que la implementación de un procedimiento de arbitraje, previamente pactado, dependa de los deseos de una de las partes de comparecer al mismo". *Hermandad de Empleados v. F.S.E.*, 112 DPR 51 (1982).

Lo anterior, es cónsono con la política pública adoptada por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cual busca disponer de medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero-patronales. Art. 1 de la Ley de Relaciones del Trabajo, supra (29 LPRA sec. 62). Además, existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje obrero-patronal. *Departamento de Educación v. Díaz Maldonado*, 183 DPR 315 (2011); *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299 (2011); *Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc.*, 144 DPR 673 (1998).

Esto es así, pues se ha reconocido que el arbitraje constituye un medio más apropiado que los tribunales para la resolución de controversias, por ser más flexible, y menos técnico y oneroso. *Autoridad de Puertos v. HEO*, 186 DPR 417, 425 (2012). *A.A.A. v. Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados*, 2018 TSPR 146.

Por lo tanto, en los casos en que el procedimiento de arbitraje sea vinculante para las partes, es menester agotar los remedios contractuales. Más aun, cuando en un convenio colectivo se dispone un procedimiento de arbitraje obligatorio, la facultad de la agencia administrativa para atender la controversia queda superada por esa disposición. Véase *A.A.A. v. Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados*, 2018 TSPR 146.

Una vez se emite un laudo o decisión, la parte adversamente afectada puede impugnarlo(a) mediante revisión judicial. A tales efectos, en *Unión de la Industria Licorera de Ponce v. Dest. Serralles, Inc.,* 116 DPR 348 (1985), el Tribunal Supremo de Puerto Rico, dispuso que la parte que interese impugnar un laudo de arbitraje emitido en un caso obrero patronal, independientemente de la causa de nulidad alegada, deberá hacerlo mediante el trámite de revisión judicial ante el Tribunal Superior. Posteriormente, en *Corporación de Crédito y Desarrollo Comercial y Agrícola v. UGT*, 138 DPR 490 (1995), el Tribunal Supremo resolvió que la determinación emitida en el caso de la *Unión de la Industria Licorera*, *supra*, quedaba incólume; teniendo que recurrir ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior, aquél que procura la revisión o impugnación de un laudo arbitral.

En ese sentido, el Tribunal Supremo ha expresado que las revisiones judiciales de los laudos de arbitraje, resueltos conforme a Derecho, son procesos análogos a las revisiones de decisiones administrativas. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1 (2011).

Un término es un plazo de tiempo que una ley concede para ejercer un derecho o realizar un acto procesal. *Bonilla Ramos v. Dávila Medina*, 185 DPR 667 (2012). En nuestro ordenamiento, los términos pueden ser de prescripción o de caducidad; siendo la diferencia entre éstos, que el término de prescripción se puede interrumpir mientras que el de caducidad no. *Bonilla Ramos v. Dávila Medina*, *supra.*

Existen dos clases de prescripción, a saber: la prescripción adquisitiva y la extintiva. *Bravman, González v. Consejo Titulares Real*, 183 DPR 827 (2011). Ambas surgen del Art. 1830 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 5241, que establece que, por prescripción se adquieren o se extinguen los derechos y las acciones.

La prescripción extintiva es una institución de derecho sustantivo que extingue el derecho a ejercer determinada causa de acción. Se trata de un modo de extinción de los derechos dentro del plazo dispuesto por ley. Esto busca que las reclamaciones se insten de manera oportuna y que se ejerciten los derechos diligentemente para que exista estabilidad en las relaciones y seguridad en el tráfico jurídico. *Maldonado v. Suárez,* 195 DPR 82 (2016).

Una persona no debe estar sujeta de forma indefinida a la contingencia de una reclamación. Por ello, una vez transcurre el término prescriptivo se extingue el derecho a ejercer la causa de acción, con la correspondiente exoneración para la persona que hasta entonces se encontraba sujeta a responder. *Santiago v. Rios Alonso,* 156 DPR 181 (2002).

En lo que a la prescripción extintiva respecta, su propósito 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. *SLG Serrano-Baez v. Foot Locker*, 182 DPR 824 (2011).

En cuanto a los mecanismos de interrupción de la prescripción, el Art. 1873 del Código Civil, 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. Cada mecanismo de interrupción tiene distintos requisitos, características y efectos sobre los términos prescriptivos. Ante ello, el Tribunal Supremo ha establecido dos tipos de interrupción: la interrupción simple (también conocida como interrupción de carácter instantáneo) y la congelación (interrupción con carácter duradero). *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 DPR 142 (1998).

La "interrupción" de carácter simple es aquella en la que el acto interruptor inicia un nuevo término prescriptivo que comenzará a computarse inmediatamente, es decir, desde que ocurre el acto interruptor. L. Díez Picaso, *La Prescripción en el Código Civil*, Barcelona, Ed. Bosch, 1964, Cap. III, p. 138; *Maldonado v. Russe*, 153 DPR 342, 353- 354 (2001); *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón, supra*, págs. 150 – 151. "Por ejemplo, si una persona tuvo un accidente el 1 de enero de 2015 y pretende reclamar por daños y perjuicios al tenor del Art. 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141, le aplicará el término prescriptivo de un (1) año y dicho término comenzará a computarse desde el día en que ocurrió el daño. Si el 1 de agosto de 2015 el afectado envió una carta a la persona que provocó su daño, y si dicha notificación cumplió con los requisitos de una reclamación extrajudicial, la consecuencia será que el 1 de agosto de 2015 servirá como la nueva fecha de partida para comenzar a computar el nuevo término de un (1) año". *Díaz Santiago Recurrido v. International Textiles Products of Puerto Rico*, 195 DPR 862 (2016).

Por su parte, en la "congelación", a pesar de que el acto interruptor también inicia un nuevo término prescriptivo, éste habrá de comenzar a computarse en un momento posterior. L. Díez Picaso, *La Prescripción en el Código Civil*, Barcelona, Ed. Bosch, 1964, Cap. III, *supra*; Maldonado v. Russe, *supra*; Suárez Ruiz v. Figueroa Colón, *supra*.

A tales efectos, ante este escenario, la presentación de una "reclamación judicial" tiene el resultado de interrumpir y congelar el término prescriptivo si la acción se presentó oportuna y eficazmente, de manera que el nuevo término iniciará cuando culmine efectivamente el proceso judicial iniciado. *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, *supra*, pág. 151. En contraste, una "reclamación

extrajudicial" puede manifestarse a través de diversos actos. Por tal razón, ésta bien podría provocar una interrupción simple o podría acarrear un efecto congelador sobre el término prescriptivo que durará hasta que ocurra cierto evento posterior. *Maldonado v. Russe, supra*, pág. 353.

Una reclamación extrajudicial que interrumpe el término prescriptivo 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 (2008).

Ahora bien, a pesar de que ordinariamente no existen exigencias de forma para realizar una reclamación extrajudicial (puede ser escrita o verbal), el Tribunal Supremo ha expresado reiteradamente que toda reclamación extrajudicial efectiva debe cumplir con los siguientes requisitos: (1) debe ser oportuna, (2) debe ser presentada por una persona con legitimación, (3) el medio utilizado para hacer la reclamación debe ser idóneo y (4) debe existir identidad entre el derecho reclamado y aquel afectado por la prescripción. *Meléndez Guzmán v. Berríos López, supra*, págs. 1019 – 1020.

Debido a su naturaleza, las reclamaciones formuladas 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. Díez Picaso, *supra*, pág. 110. Sobre esto, además de establecer la posibilidad de interrumpir el término prescriptivo, en *Maldonado v. Russe*, *supra*, el Tribunal Supremo resolvió 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".

La determinación sobre si el término quedó o no congelado durante el trámite administrativo es esencial para determinar si una causa de acción está o no prescrita en los casos en los que una parte presentó una acción ante otro foro. A modo de ejemplo, en *Matos Molero v. Roche Products, Inc.,* 132 DPR 470, 488 (1993), el Tribunal Supremo extendió el efecto de congelación de la Ley 100 a las querellas por discrimen presentadas ante la EEOC, fundándose en que la presentación de un cargo ante dicha agencia equivale a una ante la Unidad Antidiscrimen de Puerto Rico.

De igual modo, en *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón, supra*, el Tribunal Supremo resolvió que no existía identidad de propósitos entre una acción iniciada ante la Unidad de Tramitación de Querellas del Departamento de Educación (que investiga querellas de hostigamiento sexual con el

propósito de eliminar el ambiente hostil en el empleo) y la judicial por hostigamiento sexual y discrimen por edad (que tiene el propósito de indemnizar el daño sufrido por el empleado). Por lo que, concluyó que el trámite administrativo interno del Departamento de Educación no tuvo el efecto de congelar el término prescriptivo de las acciones de hostigamiento sexual y discrimen por edad.

En *Maldonado v. Russe*, *supra*, el Tribunal Supremo resolvió que la presentación de una querella ante el Negociado de Normas del Trabajo del Departamento del Trabajo no congeló el término prescriptivo de la Ley 100 debido a que no existe identidad de propósitos entre una acción judicial por discrimen y el procedimiento del Negociado (que solo tiene facultad para investigar reclamaciones por despido injustificado, salarios dejados de pagar, vacaciones y bonos, entre otras, pero no está facultado para investigar alegaciones de discrimen).

Tanto en *Suárez Ruiz*, como en *Maldonado*, el Tribunal Supremo advirtió que, aunque no ocurra la "congelación" del término prescriptivo, la notificación de la querella puede tener el efecto de "interrumpir" el término prescriptivo si cumple con todos los requisitos de una reclamación extrajudicial efectiva.

En lo que a una causa de acción de discrimen en el empleo respecta, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la Ley contra el Discrimen en el Empleo, 29 LPRA 146, et seq., es uno de los estatutos que sanciona este tipo de discrimen.

El término prescriptivo de la Ley 100, *supra*, es de un (1) año y el empleado que reclame sus beneficios podrá presentar una querella administrativa ante la Unidad Antidiscrimen o iniciar una acción judicial. Art. 5 de la Ley 100, *supra*, 29 LPRA sec. 150. Véase, *Matos Molero v. Roche Products, Inc., supra.* En cuanto al referido término, presentar una querella administrativa ante la Unidad Antidiscrimen o ante el EOCC, provoca que: (1) "el término prescriptivo de un año para iniciar la acción judicial quedará interrumpido al notificársele la querella al patrono o querellado, siempre y cuando [la] notificación se efectúe dentro de dicho término prescriptivo" (interrupción simple), y (2) "[d]icho término prescriptivo quedará, además, en suspenso o congelado mientras la querella se continúe tramitando en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos[…]"[3].

[3] El Art. 5 de la Ley 100, 29 LPRA sec. 150, dispone lo siguiente sobre su prescripción:

> Cuando se presente una querella 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 querella al patrono o querellado, siempre y cuando que la notificación se efectúe dentro de dicho término prescriptivo. Dicho término prescriptivo quedará, además, en suspenso o congelado mientras la querella se continúe tramitando en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y no se haya notificado al querellado la determinación del Secretario de dicho Departamento sobre la reclamación. Si mientras se está tramitando la reclamación en el

Es decir, en virtud del referido Artículo 5, el término prescriptivo queda suspendido porque, además de interrumpido, queda congelado por las acciones en la Unidad Antidiscrimen o EEOC hasta que la agencia administrativa notifique su determinación.

A tales efectos, en *Meléndez Rivera,* el Tribunal Supremo recalcó:

> …que la política pública, tanto en la esfera federal como en la local, es la de proveer mecanismos administrativos necesarios para hacer viable la conciliación y resolución extrajudicial de los problemas laborales. Apuntamos que se debe considerar el hecho de que desde la presentación de la querella el patrono está consciente y preparado para una posible acción judicial una vez finalicen los trámites, por lo que la espera no lo perjudica. Íd., pág. 488. Como consecuencia, concluimos que el término prescriptivo de un año para presentar una demanda al amparo de la Ley Núm. 100, supra, "queda suspendido durante el procesamiento del cargo". Íd. En otras palabras, el término prescriptivo queda congelado o suspendido hasta que la Unidad Antidiscrimen culmine con la investigación, pues ni ésta ni el Secretario del Departamento gozan de facultad para conceder algún remedio. Tal norma fue reiterada en Suárez Ruiz v. Figueroa Colón, supra, págs. 151-152, en donde expresamos que el término comienza nuevamente a computarse al darse por terminados los procedimientos ante la Unidad Antidiscrimen. Recientemente, en SLG Serrano-Báez v. Foot Locker, supra, recalcamos que "ese término prescriptivo estará suspendido, mientras la querella continúe su trámite en la Unidad Antidiscrimen y no se haya notificado la determinación del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre la reclamación". Íd., pág. 833. A la luz de la jurisprudencia antes citada, debe quedar palmariamente establecido que el término prescriptivo de un año para entablar una reclamación judicial por discrimen laboral se suspende o congela con la presentación de una querella ante la Unidad Antidiscrimen notificada al patrono dentro del referido término. El efecto que acarrea la referida congelación es que no comienza a transcurrir el término para acudir al foro judicial hasta un periodo posterior. Claro está, lo expuesto no puede acarrear la congelación o suspensión del término prescriptivo al infinito. Como establecimos, la congelación de un término prescriptivo presupone que éste comenzará a correr en un momento posterior. Ante ello, la Ley Núm. 100 fijó expresamente el momento de partida para el reinicio del periodo prescriptivo para instar la acción judicial al disponer que estará supeditado a que el Secretario notifique su decisión. 29 LPRA sec. 150. En aquellas instancias en que existe una determinación de Causa Probable, se culmina el proceso ante la Unidad Antidiscrimen con la notificación que hace el Secretario".

En *Srio. del Trabajo v. F.H. Co., Inc.,* 116 DPR 823 (1985), el Tribunal Supremo resolvió que la presentación de una querella administrativa, por discrimen en el empleo, ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tiene el efecto de interrumpir la prescripción para la correspondiente acción judicial bajo la Ley 100, cuando la querella es notificada al querellado dentro del término prescriptivo de un año.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el querellante solicita que se le permita retirar la querella 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.

El nuevo término comenzará a transcurrir cuando se notifique la determinación del Secretario del Departamento del Trabajo. Véase, *Meléndez Rivera v. Corporación del Fondo del Seguro del Estado,* 195 DPR 300 (2016).

Ahora bien, a diferencia de la Ley Núm. 100, *supra*, ni la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1969, según enmendada ni la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, informan las maneras de interrumpir el término ni los efectos de su interrupción. Tampoco existe disposición alguna en torno a si el término prescriptivo de la Ley 80 puede quedar congelado.

Dichos términos prescriptivos, tras la enmienda establecida por la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, fueron reducidos a un año. Lo anterior, en virtud del Artículo 2.18 de la referida Ley, el cual, dispone:

> *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 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. (Énfasis nuestro).

Cabe mencionar, que en *Díaz Santiago v. International Textiles*, el Tribunal Supremo tuvo ante sí la siguiente interrogante: ¿qué efecto tiene el inicio, notificación, tramitación y resolución de una querella por discrimen ante la Unidad Antidiscrimen sobre el término prescriptivo de una causa de acción por despido injustificado al tenor de la Ley 80? Luego de examinar los requisitos sobre interrupción extrajudicial, dicho Foro concluyó que la notificación al patrono de la presentación de una querella por discrimen ante la Unidad Antidiscrimen tiene el efecto de interrumpir el término prescriptivo de una reclamación por despido injustificado de la Ley 80 si la notificación de la querella cumplió con todos los requisitos de una reclamación extrajudicial efectiva: (1) si fue oportuna (la reclamación ocurrió dentro del término prescriptivo aplicable; (2) si fue realizada por una persona con legitimación; (3) si el medio utilizado fue idóneo; (4) si existía identidad entre el derecho reclamado y el afectado por la prescripción.

Sin embargo, también en *Díaz Santiago,* luego de analizar los estatutos legales aplicables, el Tribunal Supremo resolvió que no existe identidad de propósitos entre una reclamación por discrimen que se investiga ante la Unidad Antidiscrimen y una acción judicial por despido injustificado de la Ley 80. Por lo tanto, el proceso iniciado ante la Unidad Antidiscrimen **no tendrá el efecto de "congelar" el término prescriptivo** para solicitar remedios en virtud de la Ley 80. Dispuso el Tribunal Supremo, en *Díaz Santiago*, lo siguiente, en lo pertinente:

> […]. Simplemente no se puede configurar la identidad de propósitos requerida para la doctrina de congelación de los términos prescriptivos cuando el foro en cuestión carece de autoridad para atender la causa de acción cuyo término se pretende congelar.
>
> En resumen, las normas sobre la relación entre una acción ante la Unidad Antidiscrimen y el término prescriptivo de la Ley 80 se disponen a continuación. La notificación al patrono de una querella presentada ante la Unidad Antidiscrimen puede tener el efecto de "interrumpir" el término prescriptivo de la Ley 80 si esta

> cumple con todos los requisitos de una reclamación extrajudicial efectiva. Sin embargo, dicho término comenzará a transcurrir inmediatamente desde la notificación, pues no existe identidad de propósitos entre una reclamación ante la Unidad Antidiscrimen y una acción judicial por despido injustificado.
>
> Valga destacar que con esta decisión no desincentivamos la tramitación de reclamaciones laborales ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo. Más bien proveemos unas guías claras en cuanto a los efectos que tienen el inicio, notificación, tramitación y resolución de una querella administrativa sobre los términos prescriptivos de otros estatutos laborales. Debido que la Unidad Antidiscrimen sólo tiene jurisdicción de naturaleza investigativa sobre alegaciones de discrimen, **orientamos que le corresponderá al empleado efectuar aquellos actos de interrupción de la prescripción que sean suficientes para preservar sus derechos sobre los otros estatutos laborales que pretenda reclamar**. Dicha obligación de diligencia cobra mayor importancia al considerar que la interrupción puede ocurrir en un número ilimitado de ocasiones y que se puede lograr con la sencilla, económica y accesible gestión de enviar una carta a su patrono que cumpla con los requisitos discutidos anteriormente. (Énfasis suplido).

En cuanto a las reclamaciones de daños y perjuicios respecta, el Artículo 1868 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 5298, claramente establece que: "Prescriben por el transcurso **de un (1) año**: … (2) La acción para exigir la responsabilidad civil por injuria o calumnia, y por las obligaciones derivadas de la culpa o negligencia de que se trata en la [31 LPRA sec. 5141] de este código desde que lo supo el agraviado". (Énfasis suplido).

De las alegaciones de las partes claramente surge que la Unión de Tronquistas solicitó arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico; presentando Querella A-18-233 sobre el Despido de María Vázquez. Mediante Resolución dada, archivada en autos y remitida copia de esta, el 31 de enero de 2019, el Negociado de Conciliación y Arbitraje decretó el cierre con perjuicio y archivo definitivo de la Querella A-18-233, por incomparecencias de la parte querellante.

El 4 de marzo de 2019, la Sra. María Vázquez Javier, presentó Petición de Revisión Judicial ante el tribunal bajo el número SJ2019CV02149 (905); impugnando y solicitando revisión judicial de la antes mencionada Resolución.

Tampoco hay controversia, que entre las partes existía un Convenio Colectivo que contenía una cláusula de quejas y agravios, que disponía un proceso de arbitraje para atender las reclamaciones laborales.

Por lo tanto, en lo que a la reclamación por despido injustificado respecta, por ser unionada, la querellante está obligada a ventilar su queja en arbitraje. Esta acción se hizo y resultó con una

determinación adversa a la Sra. Vázquez. (Querella A-18-233). La misma no estuvo conforme y agotó el proceso de revisión judicial mediante el caso SJ2019CV02149.[4]

Siendo esto así, este Tribunal no tiene jurisdicción sobre la materia en torno a la reclamación de despido injustificado en virtud de la Ley 80, supra, por ser un asunto que se le delegó contractualmente por las partes al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

En cuanto a las reclamaciones por discrimen, represalias y daños y perjuicios contra la coquerellada Swiss Chalet Inc. h/n/c Doubletree By Hilton (Doubletree); las mismas se encuentran prescritas.

De las alegaciones de las partes surge, que la querellante presentó cargo de discrimen ante el EEOC, bajo el número 515-2017-00368. Dicha queja fue desestimada mediante "Dismissal And Notice of Rights" de 6 de junio de 2017; depositado en correo, según el matasellos correspondiente, el **8 de junio de 2017**. Por otro lado, la *Querella* de epígrafe fue radicada por la Sra. Vázquez, el **12 de marzo de 2019**, cuando las restantes causas de acción estaban prescritas.

Contrario a lo alegado por la parte querellante, no existe un segundo cargo de discrimen ante la EEOC, que haya interrumpido o congelado algún término prescriptivo.

Si bien es cierto, que la Sra. Vázquez, presentó un caso bajo el número 515-217-00768, en el mismo solo se alegó literalmente:

> Por más de 15 años, he limpiado habitaciones en el hotel, hoy conocido como el Double Tree by Hilton de San Juan (Ave. De Diego, San Juan, Puerto Rico). Sin embargo, desde un proceso de arbitraje (caso núm A-09-2263), el cual se emitió a mi favor, he sido objeto de acciones hostiles, hostigamiento y discriminación en mi contra. Dichas acciones han sido frecuentes desde dicho proceso y me han afectado física y emocionalmente.[5]

En respuesta, la EEOC resolvió que esta alegación no constituía una nueva querella pues la misma ya había sido investigada y cerrada mediante el caso 515-2017-00368; por lo que procedió al archivo sin gestión adicional. Es específico, la carta remitida de fecha 20 de julio de 2018, declara:

> A review of the Charge of Discrimination Form 5 for EEOC charge number 515-2017-00768 revealed the allegations were already in the charge 515-2017-00368. The charge was dismissed with a no cause determination on June 6, 2017. Therefore, the EEOC is dismissing administratively charge number 515-2017-00768 since the retaliation allegation were already investigated in the prior charge.[6]

---

[4] El 29 de mayo de 2019, se dictó *Sentencia* desestimando la referida Petición de Revisión Judicial por falta de jurisdicción, por incumplimiento con el requisito de notificación. Dicha Sentencia advino final y firme.
[5] Si bien la moción del patrono es una de desestimación, ambas partes anejaron documentos en apoyo de sus posiciones sin que fueran objetados. Por tanto, refiérase al documento intitulado Charge of Discrimination, de fecha 26 de julio de 2017, en el caso 515-2017-00768.
[6] Véase la carta de fecha 20 de julio de 2018, suscrita por William R. Sánchez, sometida por la querellante.

En su oposición, la parte querellante sostiene que dicho caso tuvo el efecto de interrumpir los términos prescriptivos aplicables a la Ley 100, supra y Ley 115, y los mantuvo congelados hasta el 20 de julio de 2018. Sin embargo, de una lectura de los mismos no se sostiene su posición.

En primer lugar, la EEOC no reconoció que dicha queja de discrimen fuera efectivamente un caso nuevo. Por el contrario, lo archivó administrativamente sin tomar acción alguna haciendo referencia y adoptando a su determinación anterior.

En segundo lugar, el lenguaje de la queja administrativa presentada bajo el número 515-2017-00768, tampoco se puede considerar como una reclamación extrajudicial suficiente y/o que interrumpa el término prescriptivo. Adviértase, que la misma no contiene hechos concretos, con excepción de que trabajó para el patrono por 15 años y existía una determinación administrativa a su favor. Lo demás, son conclusiones que no identifican hechos, fechas ni quién alegadamente cometió los actos alegadamente discriminatorios o de represalia. Tampoco hace referencia a discrimen alguno por origen nacional como se reclama en autos. Solo incluyó conclusiones a las que caracterizó como acciones hostiles, hostigamiento y discriminación por motivo de un caso previo de arbitraje del 2009.

En otras palabras, aun tomando como buena la radicación, la misma no contiene identidad entre los hechos alegados, el derecho reclamado en este caso y el afectado por la prescripción. Además, no existe identidad de propósitos entre la agencia administrativa y una acción judicial por represalias bajo la Ley 115, supra.

La parte querellante tampoco hizo mención del alegado despido ocurrido el 13 de julio de 2017, o que fuera motivado por alguna acción ilegal, a pesar de que a la fecha de esta segunda presentación ya había ocurrido.

> […]. Simplemente no se puede configurar la identidad de propósitos requerida para la doctrina de congelación de los términos prescriptivos cuando el foro en cuestión carece de autoridad para atender la causa de acción cuyo término se pretende congelar.
>
> En resumen, las normas sobre la relación entre una acción ante la Unidad Antidiscrimen y el término prescriptivo de la Ley 80 se disponen a continuación. La notificación al patrono de una querella presentada ante la Unidad Antidiscrimen puede tener el efecto de "interrumpir" el término prescriptivo de la Ley 80 si esta cumple con todos los requisitos de una reclamación extrajudicial efectiva. Sin embargo, dicho término comenzará a transcurrir inmediatamente desde la notificación, pues no existe identidad de propósitos entre una reclamación ante la Unidad Antidiscrimen y una acción judicial por despido injustificado.
>
> Valga destacar que con esta decisión no desincentivamos la tramitación de reclamaciones laborales ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo. Más bien proveemos unas guías claras en cuanto a los efectos que tienen el inicio, notificación, tramitación y resolución de una querella administrativa sobre los términos prescriptivos de otros estatutos laborales. Debido que la Unidad Antidiscrimen sólo tiene jurisdicción de naturaleza investigativa sobre alegaciones

> de discrimen, **orientamos que le corresponderá al empleado efectuar aquellos actos de interrupción de la prescripción que sean suficientes para preservar sus derechos sobre los otros estatutos laborales que pretenda reclamar**. Dicha obligación de diligencia cobra mayor importancia al considerar que la interrupción puede ocurrir en un número ilimitado de ocasiones y que se puede lograr con la sencilla, económica y accesible gestión de enviar una carta a su patrono que cumpla con los requisitos discutidos anteriormente. (Énfasis suplido).

Para concluir, toda vez que el despido de la querellante tuvo lugar el **13 de julio de 2017**; la misma tenía hasta el **13 de julio de 2018**, para radicar sus reclamaciones de discrimen y represalias contra el patrono.[7] En este caso, la Querella se radicó el **12 de marzo de 2019**, por lo que ha dicha fecha ya estaban prescritas.

Estando prescritas las alegaciones bajo la Ley 100 - 1959, según enmendada y Ley 115 - 1991, según enmendada, y no teniendo jurisdicción el tribunal sobre la causa de acción de la Ley 80 – 1976, según enmendada; procede que desestimemos con perjuicio las causas de acción de la Sra. María Vázquez Javier, contra Swiss Chalet Inc. h/n/c Doubletree By Hilton (Doubletree) y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico Local 901.[8]

Ahora bien, esto no dispone de la totalidad del pleito pues la querellante instó una causa de acción adicional por los daños causados por Unión de Tronquistas de Puerto Rico Local 901, al alegadamente no brindarle representación sindical adecuada. Sobre este particular, nada se ha planteado por alguna parte con legitimación, por lo que al presente subsiste la misma.

Por todo lo anterior, a la luz del estándar requerido para el análisis de una moción de desestimación al amparo de la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, se declara Ha Lugar la *Solicitud De Desestimación Al Amparo De La Regla 10.2 (1) De Procedimiento Civil,* en cuanto al patrono Swiss Chalet Inc. h/n/c Doubletree By Hilton y las causas de acción bajo la Ley 100 - 1959, según enmendada, Ley 115 - 1991, según enmendada, y Ley 80 – 1976, según enmendada; contra ambas partes.

No existiendo razón por la cual posponer dictar sentencia hasta la resolución final del pleito así se dispone.

SIN EMBARGO, RESTANDO POR DILUCIDARSE LA CAUSA DE ACCIÓN POR ALEGADA REPRESENTACIÓN SINDICAL INDEBIDA, SE SEÑALA UNA VISTA PARA DISCUTIR ASUNTOS PENDIENTES PARA EL 1 DE JULIO DE 2020, A LAS 9:00 AM.

---

[7] A esta fecha ya estaba en vigor la Ley 4 -2017.
[8] Adviértase, además, que, en cuanto a la Unión, tampoco existen alegaciones de que haya sido o cualifique como "patrono" de la querellante a la luz de dichas leyes.

PARA DICHA FECHA YA LAS PARTES DEBEN HABER INICIADO EL DESCUBRIMIENTO DE PRUEBA. EN VISTA DEL RETRASO EN LAS VISTAS CREADO POR EL CESE DE FUNCIONES DECRETADO, LAS PARTES DEBEN SER DILIGENTES EN EL TRÁMITE DEL DESCUBRIMIENTO DE PRUEBA Y/O ASUNTOS PROCESALES.

SE APERCIBE QUE SI NO SE DEMUESTRA DILIGENCIA EN EL MANEJO DE SU CASO SE PODRÁ DAR POR TERMINADO EL DESCUBRIMIENTO SIN MAYORES EXTENSIONES DE TIEMPO.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

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

f/ ARNALDO CASTRO CALLEJO
JUEZ SUPERIOR