ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL I

DAMARIS BURGOS FIGUEROA Apelante v. DEPARTAMENTO DE TRANSPORTACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS, (DTOP); RUBÉN HERNÁNDEZ, SECRETARIO DEL DTOP EN SU CARÁCTER OFICIAL; ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO Apelados	KLAN201500254	APELACIÓN procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan Caso Núm.: K PE2009-4380 (805) Sobre: Injunction

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, la Juez Ortiz Flores y el Juez Ramos Torres

Fraticelli Torres, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2015.

La apelante Damaris Burgos Figueroa nos solicita que revoquemos la sentencia emitida el 18 de diciembre de 2014 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, que desestimó con perjuicio la demanda de daños por represalia incoada por ella, al tenor de la Ley Núm. 115-1991, por haber sido cesanteada luego de presentar una apelación ante CASARH, y al tenor de la Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico, Ley 7-2009, 3 L.P.R.A. sec. 8791 *et seq.*

Luego de evaluar los méritos del recurso, de considerar el alegato de la Procuradora General de Puerto Rico y la transcripción de la prueba oral del juicio, resolvemos confirmar la sentencia apelada.

Examinemos los antecedentes fácticos que justifican nuestra decisión.

I

La apelante Damaris Burgos Figueroa comenzó a trabajar en el Departamento de Transportación y Obras Públicas (DTOP) en la Oficina del Cuerpo de Ordenamiento de Tránsito en el puesto transitorio de Oficinista IV. En 2004, fue nombrada en el servicio de carrera. Cuatro años después, el puesto que ella ocupaba se reclasificó al de Oficial Administrativo. La señora Burgos ocupaba un puesto en destaque en la Comisión Estatal de Elecciones por el Partido Popular Democrático cuando fue cesanteada del puesto clasificado de Oficial Administrativo, efectivo el 6 de septiembre de 2009, mediante una carta que le envió el apelado Rubén Hernández Gregorat el 25 de septiembre de 2009. En esa misiva se le informó que la cesantía se hacía de conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 7-2009 y el orden de antigüedad establecido por la Junta de Restructuración Fiscal y de Estabilización (JREF).

El 23 de octubre de 2009 la señora Burgos presentó una demanda sobre violación de derechos constitucionales y civiles e interdicto preliminar y permanente en contra del Estado, el DTOP y su Secretario. Adujo que estaba afiliada al Partido Popular Democrático y que participaba en actividades políticas, por lo que su afiliación era conocida; que luego de ganar las elecciones el Partido Nuevo Progresista, nombraron al señor Amílcar González Ortiz y hubo períodos en que a ella no se le asignaron tareas o funciones; en ocasiones fue asignada a realizar labores de recepcionista, cuando ella ejercía un puesto gerencial; por lo que presentó una apelación ante la entonces Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARH), ahora Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP).

En su demanda, la señora Burgos alegó que su cesantía fue ilegal, discriminatoria y en violación al Artículo II, Secciones 1, 4 y 7 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. 1 L.P.R.A. Art. II,

Secs. 1, 4 y 7. Además, adujo que la cesantía se hizo en represalia por presentar la apelación ante CASARH. Señaló además que acudió al foro de primera instancia debido a que la jurisdicción de CASARH estaba limitada al aspecto de antigüedad. En la demanda, la señora Burgos reclamó daños ascendentes a $300,000.

El Tribunal de Primera Instancia dictó una sentencia parcial en la que se declaró sin jurisdicción para adjudicar la legalidad del despido al tenor de la Ley 7, al resolver que CASARH era el foro con jurisdicción primaria para llevar dilucidar esa controversia. Asimismo, el tribunal *a quo* declaró no ha lugar la solicitud de interdicto para dejar sin efecto la cesantía y refirió la acción de daños a la Secretaría para su reasignación a una sala civil. La señora Burgos solicitó la reconsideración o el relevo de la sentencia, pero ese foro la declaró no ha lugar.

La señora Burgos enmendó la demanda para basar su reclamación en la Ley de Acción por Represalias del Patrono, Ley Núm. 115-1991, 29 L.P.R.A. sec. 194 *et seq.*, al sostener que su cesantía se hizo en violación a esa legislación, ya que la despidieron debido a que ella presentó una apelación ante CASARH por discrimen político.

Se celebró el juicio en el que se presentó prueba testifical y documental. La parte demandada apelada presentó primero su prueba que consistió de un solo testigo, el señor César Torres Medina. Por la parte demandante apelante, testificaron la señora Burgos Figueroa y el ingeniero Rubén A. Hernández Gregorat. Luego de aquilatar la prueba, el Tribunal de Primera Instancia dictó una sentencia el 18 de diciembre de 2014 en la que desestimó con perjuicio la demanda, al concluir que la cesantía de la señora Burgos fue una actuación neutral del DTOP basada en las disposiciones de la Ley 7-2009. Ese foro determinó que la señora Burgos no pudo probar que la cesantía bajo la Ley 7-2009 fue un mero pretexto, ni que ella cumplía con los requisitos necesarios para quedar excluida de la aplicación de esa legislación.

Asimismo, el tribunal *a quo* determinó que la Ley 7-2009 no excluía de su aplicación a los empleados que ocuparan puestos en destaque en otras agencias; que el DTOP cesanteó alrededor de 1,400 empleados bajo la Ley 7-2009 por no cumplir con el criterio de antigüedad, sin importar el partido político al que pertenecían, si tenían o no reclamaciones pendientes contra su patrono o si habían prestado testimonio en contra de estos; que la señora Burgos no cumplía con el criterio de antigüedad establecido de 13 años y 6 meses en el servicio público; que esta no apeló los años de antigüedad que le determinó el DTOP; que el puesto que la señora Burgos ocupaba no estaba excluido de la aplicación de la Ley 7-2009; y que la carta de cesantía especificaba que la cesantía obedecía a lo dispuesto en la Ley 7-2009.

En cuanto a la reclamación por daños, el Tribunal de Primera Instancia determinó que la señora Burgos no testificó sobre daños económicos específicos, que esta no recibió ayuda siquiátrica o sicológica por la cesantía y que actualmente ocupa un puesto en la Administración Metropolitana de Autobuses donde devenga un salario sustancialmente mayor al que recibía previo a su cesantía del DTOP.

Inconforme con la sentencia, la señora Burgos solicitó reconsideración y determinaciones de hechos adicionales, pero el Tribunal de Primera Instancia denegó la solicitud. Esta acude en apelación de esa decisión a este foro apelativo intermedio, en el que plantea que el tribunal *a quo* cometió los siguientes cinco errores: (1) al aplicar de forma mecánica la Ley 7-2009; (2) al permitir que la apelada se escude en la Ley 7-2009 para perpetrar una represalia contra la apelante, a quien cesanteó luego de esta recurrir a CASARH; (3) al apreciar la prueba documental y testifical que demostraba que el apelado Rubén Hernández Gregorat se revocó a sí mismo cuando le concedió un destaque en la Comisión Estatal de Elecciones para luego dejarla cesante bajo la Ley 7-2009; (4) al determinar que la apelante no desfiló prueba sobre sus daños por angustias mentales, cuando esta testificó sobre los

facultativos que la trataron y medicamentos que le recetaron; y (5) al no determinar que se violó la Ley de Represalias al apelado Hernández Gregorat despedirla de su empleo, antes de que transcurriera el término que le habían concedido para que esta trabajara en destaque en la CEE.

Estos errores se circunscriben a resolver si el DTOP incidió al cesantear a la señora Burgos de su puesto bajo la Ley 7-2009. Para resolver esta controversia, debemos examinar esa legislación para determinar si se aplicó correctamente en el caso de la señora Burgos.

II

La Ley 7-2009, conocida como Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico, 3 L.P.R.A. sec. 8791 *et seq.,* estableció, entre otros objetivos, un plan de tres fases para la reducción de la nómina del gobierno, mediante un ambicioso régimen de reducción de gastos establecido en el Capítulo III de la ley. La implantación del plan estaría a cargo de la Junta de Reconstrucción y Estabilización Fiscal o la JREF, al tenor del Artículo 37.04 de la Ley Núm. 7, 3 L.P.R.A. sec. 8799.

La Ley 7 proveyó para la reducción de los gastos de nómina mediante un plan de reducción de gastos establecido en el Capítulo III de la ley. En su Exposición de Motivos, la Ley 7 señaló que "[C]omo el problema del déficit estructural es un problema del Gobierno en su totalidad, es apropiado implantar un remedio a nivel del Gobierno en su totalidad <u>que trate a todos los empleados públicos por igual y que se rija por el criterio objetivo de antigüedad en el servicio público"</u>. Exposición de Motivos, a la pág. 18.

La JREF emitió la Carta Circular Núm. 2009-16, en la que estableció el 17 de abril de 2009 como la fecha que se tomaría en consideración para determinar la antigüedad de los empleados públicos. También, determinó que la primera ronda de cesantías sería efectiva el 10 de julio de 2009 y afectaría a los empleados públicos que al 17 de abril de 2009 tuvieran una antigüedad igual o menor a 9 meses y 17 días. <u>La</u>

segunda ronda de cesantías sería efectiva el 6 de noviembre de 2009 o en la fecha en que se le notificara al empleado y aplicaría a los empleados que al 17 de abril de 2009 tuvieran una antigüedad igual o menor de **13 años y seis meses.**

El Art. 37 de la Ley 7 estableció un plan de cesantías involuntarias para la eliminación de puestos, que aplicaba a todas las agencias y a todo empleado que no estuviera excluido por el Art. 37.02, artículo que excluía a aquellos puestos que llevaban a cabo funciones esenciales en protección de la seguridad, enseñanza, salud y bienestar".

Posteriormente, la Ley 37 del 10 de julio de 2009 enmendó el Art. 37.02 para indicar que estarían exentos de las cesantías de la presente ley los empleados de las Agencias que según sus clasificaciones llevaran a cabo funciones esenciales en protección de la seguridad, enseñanza, salud y bienestar, según serán definidos por la JREF…". Esta enmienda aumentó de ocho a catorce las exenciones expresamente excluidas del plan de cesantías. *Negrón Matos et al. v. E.L.A.*, 179 D.P.R., en las págs. 224-225. Además, esa enmienda aclaró que la lista de puestos exentos era *numerus apertus* y le confirió a la JREF autoridad para excluir otros puestos de empleados que realizaran funciones de igual naturaleza de los excluidos por la ley. *Báez Rodríguez et al. v. E.L.A.*, 179 D.P.R. 231, 249 (2010).

El Artículo 37.04(b)(3) y (4) de la Ley Núm. 7, ya citado, incorporó lo expuesto en la Exposición de Motivos en cuanto a que el criterio de antigüedad sería el único criterio a tomar en consideración para determinar las cesantías. Esos incisos establecían lo siguiente:

> (b) Cesantías
>
> […]
>
> (3) Las cesantías de los empleados con nombramiento permanente o de carrera se efectuarán observando exclusivamente el criterio de antigüedad, de modo que sean cesanteados en primer término aquellos que tengan menor antigüedad.
>
> (4) A los fines de determinar la antigüedad de empleados afectados se considerarán todos los servicios prestados por los empleados afectados en el servicio público, independientemente de las disposiciones en los convenios

> colectivos, reglamentos, cartas circulares y otros documentos normativos.

3 L.P.R.A. sec. 8799 (Sup. 2011). (Subrayado nuestro.)

Además, ese Artículo 37.04(b) establecía el procedimiento para la fijación de la antigüedad y, a base de ella, para la notificación de las cesantías a los empleados que cumplieran los criterios para la terminación involuntaria de su empleo.

Por su parte, la Carta Circular Núm. 2009-11, emitida por la JREF el 14 de mayo de 2009, establecía las "Directrices para el manejo y trámite uniforme de acciones de impugnación de fecha de antigüedad de los empleados sujetos al Plan de Cesantías dispuesto por la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009". En esta Carta Circular se reiteraba lo dispuesto en el inciso 12 del Artículo 37.04 (b) de la Ley 7, ya citado, en cuanto a que la presentación de una apelación o de un recurso de revisión no habría de paralizar la cesantía. A esos efectos, la Carta Circular Núm. 2009-11, establecía en el Artículo VII lo relativo a cuando se daba una disposición favorable al empleado a nivel de apelación o revisión.[1]

El Tribunal Supremo interpretó la Ley 7 en *Domínguez Castro et al v. E.L.A. I*, 178 D.P.R. 1 (2010), y resolvió que esa ley no adolecía de vicio constitucional; que el proceso establecido en el Capítulo III de la Ley

---

[1] Ese Artículo establece lo siguiente:

> 1. En la eventualidad de que CASARH o la Comisión resuelva lo relativo a antigüedad de forma favorable al empleado, y a éste se le reconozca una antigüedad mayor que aquella utilizada para las cesantías, <u>se revisará la posición que ocupa en el orden de prelación para atemperarla a la posición que correctamente debe ocupar. De haber sido el empleado cesanteado, a la fecha de la determinación administrativa o judicial, se evaluará la procedencia de que el mismo se restituya a su último puesto. Dicha determinación se realizará caso a caso, toda vez que la rectificación de la determinación de antigüedad impugnada podría ser ineficaz en su aplicación.</u> (Ej.: Empleado que antes de impugnar [su] antigüedad ocupaba la posición número 50. Luego de la revisión a su favor ocupa la posición número 125. Sin embargo, la JREF determinó decretar la cesantía de empleados del número 1 al 5,000. El empleado permanecerá cesanteado aunque ocupará una nueva posición en el registro de elegibles.)
>
> 2. <u>Si por razón de la disposición favorable el empleado fuese restituido, se le abonará a éste el pago de salarios y haberes dejados de percibir por razón de la cesantía, deduciendo de éstos aquellos recibidos de otras fuentes.</u> A fin de proceder con el pago correspondiente, el empleado suscribirá una declaración jurada manifestando el hecho de no haber recibido salarios o haberes de otras fuentes o, de haberlos recibido, declarando su monto total.

no infringía el debido proceso de ley en su aspecto procesal; que no afectaba derechos adquiridos de los empleados de carrera del servicio público, debido a que ninguna ley le reconocía al empleado público un derecho sin limitaciones a la retención o un derecho a no ser cesanteado; que el procedimiento establecido en la Ley 7 no infringía la cláusula que prohíbe el menoscabo de las obligaciones contractuales; que esa ley no infringía la garantía constitucional de igual protección de las leyes porque no establecía una clasificación sospechosa que infringiera algún derecho fundamental constitucionalmente protegido; y que la delegación de poderes a la JREF era constitucionalmente válida y no violaba el principio de separación de poderes, al proveer guías adecuadas que orientan la utilización de ese poder. *Domínguez Castro et al. v. E.L.A. I*, 178 D.P.R., en las págs. 69-70, 79, 90, 97, 99-100; *Negrón Matos et al. v. E.L.A.*, 179 D.P.R., en las págs. 230-231.

El Art. 46 de la Ley 7 establecía el foro para dirimir las controversias y, a esos efectos, disponía que "CASARH tendrá jurisdicción para atender apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones tomadas conforme a este Capítulo III, en todo aquello que no conflija con este, de aquellos empleados no cubiertos por las disposiciones de la `Ley de Relaciones del Trabajo para Servicio Público´, Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada". CASARH también tendría jurisdicción apelativa voluntaria sobre los empleados no organizados sindicalmente de aquellas agencias excluidas de la aplicación de las disposiciones de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2004, en cuanto a apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones tomadas conforme al Capítulo III de la Ley, en todo aquello que no confligiera con ese capítulo.

En cuanto a la jurisdicción concedida por la Ley 7 a CASARH, el Tribunal Supremo indicó que ese organismo y la Comisión creada bajo la Ley de Relaciones del Trabajo para [el] Servicio Público, Ley 45, ya

citada, tendrían jurisdicción exclusiva para atender aquellas apelaciones en que se cuestionaran asuntos sobre la antigüedad de los empleados cesanteados. A esos efectos, señaló que aunque el legislador no utilizó específicamente el término "exclusivo", esa interpretación surgía "por implicación necesaria". *Báez Rodríguez v. Gobernador*, 179 D.P.R., en la pág. 243.

III

La Ley de Acción por Represalias del Patrono, Ley 115, ya citada, provee una causa de acción a favor del empleado si el patrono lo despide, amenaza o discrimina en relación con los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo, por este ofrecer o intentar ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial, cuando esas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. Art. 2(a), 29 L.P.R.A. sec. 194a.

Una persona que alegue una violación a la Ley de Represalias podrá incoar una reclamación en contra del patrono dentro del término de tres años, a partir de la fecha en que ocurrió la violación, y solicitar compensación por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo y los salarios dejados de devengar, así como otros beneficios laborales y honorarios de abogado. De prevalecer el reclamante, la responsabilidad del patrono en cuanto a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación. Art. 2(b), 29 L.P.R.A. 194a(b).

El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. Ahora, el empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* si prueba que participó en una actividad protegida por la ley y luego fue despedido, amenazado o discriminado en su empleo por causa del ejercicio de esa actividad. Esta establece una presunción de represalia. La presunción que se establece a favor del trabajador implica

que se altera el patrón de la presentación de prueba al amparo de esta legislación. ¿Cómo opera esta alteración en la organización del desfile de prueba ante el foro sentenciador?

La jurisprudencia sobre el tema ha reiterado que en estos casos basta con que el empleado querellado presente el caso *prima facie* de discrimen o de represalia, para que el peso de la prueba cambie al patrono querellado. *Marín v. Fastening Service System, Inc.*, 142 D.P.R. 499, 511 (1997). Una vez el empleado prueba su caso *prima facie*, el patrono puede rebatir la presunción establecida si alega y fundamenta una razón legítima y no discriminatoria para la acción adversa contra el demandante. Si el patrono cumple con este requisito, el empleado tiene luego la oportunidad de demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto. Art. 2(c), 29 L.P.R.A. sec. 194a(c); *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 D.P.R. 345, 362 (2009), que sigue a *Marín v. Fastening Service System, Inc.*, 142 D.P.R., en la pág. 511.

Ahora bien, hay que destacar que la Ley 115 no protege a los trabajadores contra acciones disciplinarias motivadas por la manera en que ellos ejecutan sus funciones o asignaciones laborales. *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 D.P.R., en la pág. 367. Para iniciar el análisis del caso *prima facie*, debemos partir del análisis objetivo de las alegaciones de la demanda, con el fin de determinar si son precisas e ilustrativas del patrón de discrimen y de represalia que fundamentan la reclamación. *Cf. Marín v. Fastening Service System, Inc.*, 142 D.P.R., en las págs. 512-513. Cabe recordar que, en ese análisis, las leyes laborales deben ser interpretadas liberalmente, resolviendo toda duda a favor del obrero, para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores. *Irizarry v. J & J Cons. Prod. Co., Inc.*, 150 D.P.R., en la pág. 164.

IV

De ordinario, un tribunal apelativo no debe intervenir con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad o las

determinaciones de hechos de los tribunales de primera instancia. La Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 42.2, expresamente dispone que las determinaciones de hechos del foro apelado, sobre todo, las que se fundamentan en testimonio oral, se respetarán por el tribunal apelativo, a menos que sean claramente erróneas. Esta deferencia hacia el foro primario responde al hecho de que el juez sentenciador es el que tiene la oportunidad de recibir y apreciar toda la prueba oral presentada, de escuchar la declaración de los testigos y evaluar su *demeanor* y confiabilidad. Así, le compete al foro apelado o recurrido la tarea de aquilatar la prueba testifical que ofrecen las partes y dirimir su credibilidad. *Ramos Acosta v. Caparra Dairy, Inc.*, 113 D.P.R. 357, 365 (1982); y *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 D.P.R. 560, 573 (1998).

No obstante, como foro apelativo podemos intervenir con la apreciación de la prueba oral que haga el Tribunal de Primera Instancia, cuando este actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al aquilatarla. Véanse, *Meléndez v. Caribbean Int'l News*, 151 D.P.R. 649, 664 (2000); *Quiñones López v. Manzano Pozas,* 141 D.P.R. 139, 152 (1996); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894, 916 (2011).

También se nos permite intervenir cuando esa apreciación se distancia "de la realidad fáctica o ésta [es] inherentemente imposible o increíble". *Pueblo v. Soto González*, 149 D.P.R. 30, 37 (1999); *Pueblo v. Rivero*, 121 D.P.R. 454, 471-74 (1988). Sobre este extremo, en *Vda. de Morales v. De Jesús Toro*, 107 D.P.R. 826, 829 (1978), el Tribunal Supremo advirtió que "[e]l arbitrio del juzgador de hechos es respetable, mas no es absoluto. Una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de [un tribunal apelativo]".

En síntesis, el tribunal apelativo respetará y sostendrá la apreciación de la prueba oral que realiza el tribunal sentenciador, excepto

en los casos de error manifiesto en el desempeño de esa función, cuando el examen detenido de toda la prueba convenza al foro revisor de que el juzgador descartó injustificadamente elementos probatorios importantes o que fundamentó su criterio únicamente en testimonios de escaso valor, o inherentemente improbables o increíbles. *C. Brewer de Puerto Rico, Inc. v. Rodríguez Sanabria,* 100 D.P.R. 826, 830 (1972); *Pueblo v. Luciano Arroyo*, 83 D.P.R. 573, 581 (1961).

Se exceptúan de la regla de deferencia las determinaciones de hechos que se apoyan exclusivamente en prueba documental o pericial, porque los tribunales apelativos están en idéntica posición que el tribunal inferior al examinar ese tipo de prueba. *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 D.P.R., a la pág. 573 n.13 (1998); *Díaz García v. Aponte Aponte*, 125 D.P.R. 1, 13-14 (1989); *López v. Hosp. Presbiteriano, Inc.*, 107 D.P.R. 197, 204 (1978).

Con este marco doctrinal, pasemos a considerar los errores planteados por la apelante.

V

La señora Burgos cuestiona la apreciación de la prueba testifical que hizo el Tribunal de Primera Instancia. Para poder pasar juicio sobre este planteamiento, debemos examinar cuál fue la prueba testifical que desfiló en el juicio.

César Torres Medina. El señor César Torres Medina declaró que trabaja en el DTOP desde 1994 y ocupa el puesto de Especialista en Recursos Humanos desde 2004. Las funciones de su puesto consisten en reclasificaciones de empleados, ascensos, aumentos por mérito, certificaciones de funciones, evaluaciones de expediente de personal, vistas administrativas y auditorías de funciones de empleados. Dentro del DTOP ha ocupado los puestos de Técnico de Administración I y Analista de Recursos Humanos I, II, III y IV. T.P.O., en las págs. 19-21.

El señor Torres testificó que la señora Damaris Burgos fue una empleada cesanteada por la Ley 7; que en Recursos Humanos recibieron

las copias de las cartas de cesantía de los empleados para [archivarlas] en los expedientes de personal; que el DTOP tenía aproximadamente 3,200 empleados antes de las cesantías de la Ley 7 y quedaron cesantes alrededor de 1,400 empleados; que el criterio utilizado fue el de antigüedad; que había puestos de servicio directo a la ciudadanía que estaban excluidos, pero la señora Burgos no ocupaba uno de esos puestos; y que quedaron cesantes los empleados que tenían menos de 13 años y seis meses, independientemente del partido político al que pertenecieran y de que hubiesen presentado una reclamación contra su patrono que no fuera por antigüedad. T.P.O., en las págs. 22-27.

Se le entregó al testigo el expediente de personal de la señora Burgos, el cual había sido estipulado por las partes, y este testificó sobre los distintos puestos ocupados por la señora Burgos en el DTOP. En cuanto a la antigüedad de la señora Burgos, el testigo declaró que surgía del expediente que esta tenía 6 años y 243 días y ella no impugnó esa antigüedad. Al momento de la cesantía, la señora Burgos ocupaba un puesto de Oficial Administrativo. Su carta de cesantía no era distinta de las cartas de los otros funcionarios que quedaban cesantes bajo la Ley 7. La razón específica indicada en la carta para la cesantía era la antigüedad y el primer párrafo contenido en la carta de cesantía de la señora Burgos era igual al primer párrafo incluido en las 1,400 cartas de cesantía recibidas. T.P.O., en las págs. 27-31.

En el contrainterrogatorio, el señor Torres testificó que encontró en el expediente copia de la apelación presentada por la señora Burgos ante CASARH y de la demanda que esta presentó ante el Tribunal de Primera Instancia, pero que no analizó el contenido de estas. El testigo indicó que no conocía el concepto “represalia”· ni se había referido a ese concepto en su testimonio directo. El testigo también declaró que desconocía la afiliación política de los 1,400 empleados que fueron cesanteados del DTOP. El señor Torres aclaró que hacía auditorías de funciones de empleados, pero no auditaba expedientes. T.P.O., en las págs. 35-49.

En otra parte de su testimonio, el señor Torres testificó que hizo la función relativa a la Ley 7 porque se lo encomendó la Directora de Recursos Humanos. Él conocía a la señora Burgos para 2009, porque era una compañera de trabajo del DTOP, pero no de su oficina. No se reunió con la señora Burgos cuando examinó su expediente de personal para obtener su parecer. El señor Torres también testificó que era correcto que se solicitó el destaque de la señora Burgos para trabajar en la Comisión Estatal de Elecciones (CEE) del 17 de agosto de 2009 al 30 de junio de 2010 y que la carta de cesantía que se le envió era de 25 de septiembre de 2009. Este indicó que no hizo un memorando ni análisis relacionado con el hecho de que, por un lado, se le concedió el destaque y, por otro, se la cesanteó antes de terminar el destaque. T.P.O., en las págs. 50-52.

En el redirecto, el testigo Torres reiteró que el criterio de antigüedad fue el que se usó para los despidos de la Ley 7; que la JREF fue la que estableció ese criterio; que a la luz de ese criterio, no hacía diferencia alguna el partido al que pertenecía la persona; que el sueldo de la señora Burgos lo pagaba el DTOP aun durante el tiempo en que esta estuvo en destaque; que quien le concedió el destaque fue el señor Rubén Hernández Gregorat, quien estaba en la administración de Luis Fortuño; y que la única participación del testigo fue recibir las copias de las cartas de cesantías de los empleados de la JREF para efectos de récord de los expedientes. T.P.O., en las págs. 69-71. En el recontra, el señor Torres declaró que él no participó en nada de los trámites de la JREF. T.P.O., en la pág. 71.

Damaris Burgos Figueroa. La apelante Damaris Burgos Figueroa testificó que trabaja actualmente para la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA). Declaró que comenzó a trabajar en el DTOP el 2 de agosto de 2002 en un puesto de Oficinista IV, que luego pasó a ser un puesto de carrera para julio de 2004. Esta se acogió a una licencia de enfermedad desde diciembre de 2008 hasta enero de 2009. El ingeniero

Rubén Hernández Gregorat pasó a ser el Secretario del DTOP en enero de 2009. T.P.O., en las págs. 85-86.

La señora Burgos también testificó que el 17 de marzo de 2009 presentó una apelación en CASARH en la que reclamó violación al principio del mérito, discrimen político y despojo de funciones. Declaró que de realizar las funciones del director de la Oficina de Servicios Generales, pasó a no tener escritorio ni silla durante dos semanas ni funciones que realizar. La ubicaron en un cubículo y no realizó función alguna hasta el 17 de agosto de 2009. T.P.O., en las págs. 90-92.

En la continuación de su testimonio, la señora Burgos testificó sobre la solicitud que hizo el 4 de marzo de 2009 el ex juez Ramón Gómez Colón, entonces Presidente de la CEE, al Secretario del DTOP para que se destacara a la señora Burgos a trabajar en la CEE. El Ingeniero Hernández denegó el destaque en primera instancia y así se lo informó a la señora Burgos luego de que esta le cursó una carta para que le indicara el estatus de la solicitud de destaque. Posteriormente, en agosto de 2009 el señor Walter Vélez, Secretario de la CEE, nuevamente solicitó el destaque de la señora Burgos en la CEE desde el 17 de agosto de 2009 al 30 de junio de 2010 y esta vez el ingeniero Hernández sí la concedió. Ella comenzó a trabajar en la CEE el 16 de agosto de 2009 y en la tercera semana de septiembre la llamaron para que recogiera la carta en la que el Ingeniero Hernández le informaba su despido.

La señora Burgos indicó que en la carta de despido no se le dio explicación alguna sobre el destaque. Tampoco le dieron explicación alguna sobre el destaque ni el señor César Torres ni la señora María Trinidad, Directora de Recursos Humanos del DTOP, ni funcionario alguno. La señora Burgos declaró que conocía al ingeniero Hernández porque él visitó todas las oficinas para presentarse como el Secretario del DTOP. T.P.O., en las págs. 93-105.

La señora Burgos testificó que devengaba un salario de $2,650 en el DTOP y recibía, además, una aportación patronal para el plan médico y

un bono de navidad de $1,000; que luego de la terminación de su empleo consiguió un trabajo de Oficial de Cuentas a Cobrar en la compañía Maxi Body en mayo de 2010; que su familia la conformaban ella y sus cuatro hijos de 17, 16, 14 y 9 años de edad; que sus ingresos se le redujeron drásticamente; y que recibía beneficios de Seguro Social para su hijos por la muerte de su esposo, recibía asistencia nutricional y desempleo. Su salario para el 28 de junio de 2013, fecha en que terminó en Maxi Body era de $1,950. En julio de 2013 comenzó a trabajar en la AMA como Ayudante Especial del Presidente y devengaba un salario de $3,333. Luego la ascendieron a Presidenta del Área de Operación, puesto de confianza, en que estaba a cargo de la operación de reparación de la flota de la AMA. Su salario actual es de $4,489. T.P.O., en las págs. 106-110 y 114.

En otra parte de su testimonio, la señora Burgos declaró que durante el tiempo en que quedó cesante hasta que consiguió trabajo en Maxy Body pasó una situación bien difícil, pues era jefa de familia con cuatro hijos, tres de ellos adolescentes; no le pudo celebrar el quinceañero a una de sus hijas y su hijo mayor se rebeló y tuvieron una situación fuerte de la que todavía se levantan. Indicó que se deprimió en gran manera, que no comía, que se encerraba en su cuarto los fines de semana, por lo que tuvo que recurrir a ayuda médica. Visitó al doctor Gregorio Cortés Maysonet durante tres o cuatro meses desde 2009 al 2010 hasta que se quedó sin plan médico. Ese facultativo le recetó Wellbutrin dos veces al día. En el contrainterrogatorio, la señora Burgos testificó que el doctor Gregorio Cortés no era sicólogo ni siquiatra. T.P.O., en las págs. 111-116.

En el recontra, la señora Burgos admitió que se le notificó cuál era su antigüedad en el servicio público; que ella no impugnó esa antigüedad; que no tenía más de 13.6 años de servicio cuando fue cesanteada; que no fue la única despedida de su empleo en esa misma fecha; que el primer párrafo de la carta de cesantía establecía que la cesantía se debía

a las disposiciones de la Ley 7; que ella conocía la afiliación política de algunos de su compañeros que fueron cesanteados y algunos eran de una afiliación política diferente a la de ella; que no tenía conocimiento si algunos de sus compañeros cesanteados habían presentado casos en CASARH; y que esta no era policía, bombero, oficial de corrección, oficial juvenil, maestro asignado al salón de clases, bibliotecaria de escuela, profesional de la salud, trabajadora social, operadora del sistema 9-1-1, patólogo del Instituto de Ciencias Forenses, ni trabajaba en un programa federal, ni pertenecía a las Fuerzas Armadas de Estados Unidos ni tenía un puesto de confianza. T.P.O., en las págs. 116-119.

Rubén A. Hernández Gregorat. El testigo Rubén A. Hernández Gregorat declaró que es ingeniero y fue Secretario del DTOP de enero de 2009 a diciembre de 2012. Luego de que se le mostraron los documentos, este testificó que no aprobó la primera solicitud de destaque de la señora Burgos en la CEE y en la carta de denegación hizo referencia a la Ley 7; que recibió la carta que le envió la señora Burgos para indagar sobre su solicitud de dispensa y se la contestó; que recibió de la CEE una segunda carta de solicitud de destaque de la señora Burgos y él aprobó el destaque efectivo el 17 de agosto de 2009; y que le notificó a la señora Burgos una carta de terminación de empleo a base de la Ley 7 y que en esa carta no se hace referencia al destaque. T.P.O., a las págs. 121-134.

El ingeniero Hernández también declaró sobre cómo trabajaba con los empleados que se reportaban directamente a él y se tramitaban las demandas que se recibían en el DTOP. En cuanto a si este se reunió para discutir la apelación de la señora Burgos, este indicó que no recordaba y que esas funciones eran delegadas a la asesora general. Respecto a la pregunta de si nunca brindó una explicación escrita de por qué se había revocado el destaque, el testigo contestó que tendría que ver el expediente que le entregó Recursos Humanos en aquel entonces para ver qué fue lo que se contestó. Indicó que no podía recordar el caso específico de la señora Burgos. Sobre la interrogante de si encomendó

una auditoría para explicar a la señora Burgos por qué le había revocado el destaque que había aprobado en agosto de 2009, este indicó que esa función estaba delegada en Recursos Humanos con el doctor Amílcar González y una vez le llegaba el caso con la recomendación para la firma, él no entraba en ese detalle. T.P.O., a las págs. 134-142.

VI

En el caso de autos, el Estado debía rebatir la presunción de que la señora Burgos fue despedida por represalia, por haber presentado una apelación ante CASARH. Lo único que el Estado necesitaba para establecer que la cesantía de la señora Burgos fue el resultado de un acto neutral y no de un acto en represalia del DTOP era demostrar que ella no cumplía con el criterio de antigüedad para quedar excluida de las cesantías y que no ocupaba uno de los puestos expresamente excluidos por la Ley 7-2009. La prueba presentada en el juicio así lo demostró.

Del testimonio ofrecido por el señor César Torres Medina se puede colegir que no existe controversia en cuanto a que la señora Burgos no contaba con el criterio de antigüedad, es decir, con más de trece años y seis meses en el servicio público y que tampoco su puesto de Oficial Administrativo era uno de los puestos excluidos expresamente por la Ley 7-2009. Por tal razón, no puede concluirse que la cesantía de la señora Burgos se hizo en represalia o en trato desigual del resto de los empleados, ya que el DTOP cesanteó a aproximadamente mil cuatrocientos empleados que tampoco cumplían con el criterio de antigüedad establecido por la JREF.

A su vez, nótese que la señora Burgos nunca impugnó la antigüedad que le notificó el DTOP. En el juicio admitió que no contaba con la antigüedad requerida para no ser cesanteada por la Ley 7-2009 ni ocupaba uno de los puestos excluidos de las cesantías por esa ley. Además, admitió que el DTOP cesanteó a empleados que pertenecían a otros partidos políticos distintos al de ella.

Cabe destacar, además, que, como bien determinó el Tribunal de Primera Instancia, la Ley 7-2009 no establecía como excepción para no ser cesanteada que la persona estuviese en destaque en otra agencia o que hubiese presentado una apelación en CASARH. Adviértase, también, que la carta de cesantía que recibió la señora Burgos vino de la JREF y el DTOP lo que hizo fue recibir las copias de las cartas para efectos de tener copia en el récord para el expediente.

En fin, quedó demostrado en el juicio que la señora Burgos fue cesanteada de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley 7-2009, de manera idéntica que los demás empleados del DTOP y con los beneficios concedidos por virtud del mandato legislativo. Por lo dicho, podemos concluir que su cesantía obedeció al criterio objetivo establecido en la Ley 7-2009 y en la Carta Circular 2009-16 de la JREF.

Resolvemos que el Estado rebatió la presunción de que el despido de la señora Burgos se hizo como un acto de represalia por parte del DTOP. El Tribunal de Primera Instancia no cometió el error señalado, ni actuó con pasión, prejuicio o parcialidad al concluir que la cesantía de la señora Burgos se dio como parte de la implantación de la fase de reducción de gastos de nómina gubernamental autorizada por la Ley 7-2009 y que esa cesantía se rigió única y exclusivamente por el criterio de antigüedad.

VII

Por los fundamentos expuestos, se confirma la sentencia apelada.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones