

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL III

IVETTE MELÉNDEZ RÍOS

Apelante

v.

DEPARTAMENTO DE
EDUCACIÓN; SECRETARIO
DE EDUCACIÓN; ESTADO
LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Apelados

KLAN201501201

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Caso núm:
K DP2011-1451

Sobre:
Daños y perjuicios

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Colom García y el Juez Steidel Figueroa

Steidel Figueroa, Juez Ponente

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de diciembre de 2015.

Ivette Meléndez Ríos nos solicita que revoquemos una sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan [por sus siglas, “TPI”], el 29 de mayo de 2015 y notificada el 3 de junio de 2015. En dicho dictamen, el TPI desestimó sumariamente la demanda por daños y perjuicios instada en contra del Departamento de Educación, instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico [por sus siglas, “ELA”], por la presunta aplicación indebida de la detención del pago de salarios por falta de balances en la licencia por enfermedad para cubrir las ausencias de la apelante.

-I-

El 8 de diciembre de 2011 la maestra Ivette Meléndez Ríos demandó al Departamento de Educación por daños y perjuicios. En la demanda, enmendada el 31 de enero de 2012, alegó que, desde la segunda quincena de mayo de 2011 hasta el 30 de

diciembre de 2011, el Departamento de Educación, presuntamente sin notificación previa o concederle una vista, dejó de pagarle su sueldo de \$2,755 mensuales y de enviar las aportaciones patronales al plan médico (First Medical), por lo que no tuvo cubierta durante esos meses, al plan de retiro de maestros, así como las aportaciones individuales al plan de retiro, al plan de ahorros de la Asociación de Empleados del ELA [por sus siglas, AEELA]. Alegó, además, que el Departamento no realizó las deducciones correspondientes al pago de préstamos personales con AEELA y de un seguro de vida adquirido con National Life Insurance, el cual fue cancelado. Adujo que a pesar de no cobrar su sueldo rindió sus labores como maestra en la Escuela Rafael Martínez Nadal de Jayuya durante todo el año natural 2011, salvo el período de vacaciones de junio y julio y un corto período en que recibió tratamiento de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. Alegó, además, que la eliminación de la nómina de los maestros activos constituyó un acto negligente y culposo que le ocasionó daños y angustias mentales, pues no fue hasta que presentó un interdicto que recibió el sueldo correspondiente a la segunda quincena de diciembre. Alegó que la falta de notificación previa de la acción del Departamento constituyó una violación a su derecho constitucional a un debido proceso de ley por la privación de un interés propietario.

Luego de varios trámites procesales, incluida una moción de desestimación que fue denegada por el TPI, el 8 de abril de 2013 el ELA contestó la demanda en su contra. Alegó afirmativamente que el Departamento de Educación aplicó el método de detención de pago a la apelante porque sus ausencias durante el período comprendido entre el 2 de agosto de 2010 hasta el 15 de noviembre de 2010 ascendían a veintiséis días y dos horas con

catorce minutos (26:02:14) y no tenía balance de licencias disponible para cubrirlo.

Tras varios trámites procesales, el 26 de noviembre de 2013 el ELA presentó una solicitud de sentencia sumaria. Fundamentó su petición en que actuó conforme a derecho porque la apelante incurrió en una serie de ausencias que agotaron sus balances de licencias, por lo que debía liquidar la deuda contraída con la agencia por un sobrepago acumulado. Acompañó su solicitud con una carta fechada el 15 de noviembre de 2010 dirigida a la apelante en la cual el entonces Director de la Escuela, Alvin Ríos Cortés, hizo un desglose de sus ausencias entre el periodo del 2 de agosto al 15 de noviembre de 2010. Anejó una carta de igual fecha dirigida al Superintendente del Distrito Escolar de Utuado en la cual, además del desglose de las ausencias de la apelante, pidió que se tomaran las acciones correspondientes. Presentó también una carta fechada el 17 de noviembre de 2010 emitida por el entonces Director escolar y dirigida al Director de la Región Educativa de Ponce que recomendaba aplicar el método de detención de pago a la apelante por falta de balance de licencia por enfermedad.

Asimismo, en apoyo a la solicitud de sentencia sumaria el ELA incluyó tres memorandos, no fechados, emitidos por Wilfredo Falcón Negrón, Director de la Oficina de Tiempo, Asistencia y Licencia de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, que certificaban los balances de licencias regulares y por enfermedad acumulados por la apelante hasta el 31 de diciembre de 2010, el 31 de mayo de 2011 y el mes de octubre de 2011 respectivamente; y una carta emitida el 25 de junio de 2013 por Luis A. Rivera Rosa, Pagador Maestro-Docente de la División de Nómina; entre otros documentos.

Dicha solicitud de sentencia sumaria fue objeto de la correspondiente oposición. La apelante adujo que la solicitud de sentencia sumaria promovida por el ELA no refutaba las alegaciones formuladas en la demanda, en particular aquellas relacionadas a la falta de notificación previa a la aplicación del método de detención de pago y las violaciones al debido proceso de ley al privarla de un interés propietario.

Luego de evaluar la solicitud de sentencia sumaria y la oposición, el TPI emitió la sentencia sumaria apelada. En su dictamen formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. La Sra. Ivette Meléndez tiene a su cargo un grupo de niños de educación especial en la Escuela de la Comunidad Rafael Martínez Nadal.
2. La Directora [...] de la Escuela Rafael Martínez Nadal es la Sra. Leeslie Baesga Castro, Supervisora inmediata de la demandante.
3. El Departamento de Educación ha sido el patrono de la demandante por los pasados 20 años.
4. A la fecha de los hechos alegados en la demanda, la demandante devengaba un sueldo bruto de \$2,755 mensuales.
5. El Departamento de Educación aplicó el método de detención de pago desde la segunda quincena de mayo de 2011.
6. La detención de pago culminó el 30 de diciembre de 2011.
7. El Departamento de Educación posee el sistema electrónico *Kronos* para registrar la asistencia de sus empleados. La identificación de la demandante es 51220.
8. La demandante se ausentaba y llegaba tarde con regularidad.
9. Para el 31 de diciembre de 2010 la demandante tenía 0 días 0.00 horas de licencia de enfermedad.
10. Para el 31 de mayo de 2011 la demandante tenía 0 días 2.50 horas de licencia por enfermedad.
11. Para octubre de 2011 la demandante tenía 0 días 0.00 horas de licencia por enfermedad.
12. El 25 de junio de 2013 se le cursó carta a la demandante informándole que mantenía una deuda con el Departamento de Educación por el sobrepago acumulado en concepto de las ausencias descontables en las que incurrió en el período de enero de 2011 al 12 de mayo de 2011.

13.El Departamento de Educación posee un Módulo de Detención de Pagos¹.

Conforme a estas determinaciones de hechos, el TPI concluyó que no podía conceder un remedio por daños y perjuicios a la maestra Meléndez Ríos por la suspensión del pago de su salario en la segunda quincena de mayo de 2011. Dicha actuación, según concluyó el foro primario, fue conforme a derecho porque la apelante no contaba con balances de licencia por enfermedad para cubrir sus ausencias y tardanzas. Según estimó, la detención de pago fue conforme a las disposiciones de la Ley núm. 230 de 23 de julio de 1974, según enmendada, conocida como la Ley de Contabilidad del Gobierno de Puerto Rico, 3 LPRA sec. 283 *et seq.*; el Memorando especial núm. 36-96 de la actual Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos [por sus siglas, “OCALARH”]; y el Memorando de 27 de junio de 2006 emitido por la Subsecretaría de Administración del Departamento de Educación, titulado *Instrucciones para retener cheques de salarios a empleados sin balance de licencia*.

Inconforme con la desestimación sumaria, la maestra Meléndez Ríos apeló oportunamente ante este foro y formuló el siguiente señalamiento de error:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DICTAR SENTENCIA SUMARIA, YA QUE EL TRIBUNAL NO ATENDIÓ LAS ALEGACIONES DE VIOLACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES DE PATENTE INTENSIDAD Y LA CONSTITUCIONALIDAD DEL USO Y COSTUMBRE DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE SUSPENDER EL PAGO DEL SALARIO A EMPLEADOS SIN PREVIA NOTIFICACIÓN Y SIN VISTA.

Encauzado el trámite apelativo, el 8 de octubre de 2015 la parte apelada compareció, por conducto de la Oficina de la Procuradora General, con su correspondiente alegato en oposición. Perfeccionado este recurso, resolvemos.

¹ (Citas y referencias omitidas).

-II-

La regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil de Puerto Rico, 32 LPRA Ap. V R 36, provee el mecanismo procesal adecuado para que una parte solicite sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de una reclamación. El propósito principal de la moción de sentencia sumaria es propiciar la solución justa, rápida y económica de litigios que no presentan controversias genuinas de hechos materiales, por lo que no se justifica la celebración de un juicio en su fondo. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Const. José Carro v. Mun. de Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012). En lo pertinente, la regla 36.1 de las de Procedimiento Civil, establece lo siguiente:

Una parte que solicite un remedio podrá, en cualquier momento después de haber transcurrido veinte (20) días a partir de la fecha en que se emplaza a la parte demandada, o después que la parte contraria le haya notificado una moción de sentencia sumaria, pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, presentar una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada.

32 LPRA Ap. V, R. 36.1.

Disponer de un caso por la vía sumaria es un remedio que solo debe concederse cuando el tribunal está convencido de que tiene ante sí la verdad de todos los hechos esenciales y el promovente ha establecido su derecho con claridad. *Quest Diagnostic v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994, 1003 (2009); *Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos.*, 144 DPR 563, 575 (1997). Son hechos esenciales los que pueden afectar el resultado de la reclamación de conformidad con el derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico, Inc.*, 178 DPR 200, 213 (2010).

Al evaluar una solicitud de sentencia sumaria los tribunales de primera instancia deberán analizar los documentos que acompañan la moción en solicitud de sentencia sumaria, los que acompañan el escrito de oposición y aquellos que obran en la totalidad del expediente para determinar si el oponente controvertió algún hecho esencial o material, o si hay alegaciones de la demanda que no han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos. Véase, *Zapata v. J.F. Montalvo Cash & Carry*, 189 DPR, en las págs. 432-433; *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154, 185 (2005).

Al revisar la determinación del Tribunal de Primera Instancia sobre una solicitud de sentencia sumaria, este foro apelativo está en igual posición que el foro primario para analizar si procede o no la desestimación sumaria de una demanda. Solo está limitado a evaluar los documentos que fueron presentados ante el juzgador de hechos de primera instancia y a “determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. No puede adjudicar los hechos materiales esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia”. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004).

Respecto al estándar para que este foro apelativo revise una resolución de una moción de sentencia sumaria emitida por el foro de primera instancia, recientemente el Tribunal Supremo de Puerto Rico, además de reafirmar lo expresado en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, estableció lo siguiente:

[...] La revisión del Tribunal de Apelaciones es una *de novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla

36 de Procedimiento Civil, *supra*, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, *supra*.

Tercero, en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación puede hacerse en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar *de novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

Meléndez González, et als. v. M. Cuebas, Inc., res. el 21 de mayo de 2015, 193 DPR ___ (2015), 2015 TSPR 70.

-III-

En su recurso la maestra Ivette Meléndez Ríos alega que el TPI incidió al emitir sentencia sumaria a favor del Departamento de Educación. Aduce que el foro primario ignoró que las alegaciones de la demanda respecto a las violaciones al debido proceso de ley al suspenderles el pago del su salario durante siete meses, sin notificación previa y sin celebrar una vista, no fueron refutadas en forma alguna por los documentos presentados por la parte promovente de la moción de sentencia sumaria. Examinemos sus planteamientos.

El TPI correctamente determinó los hechos que estaban incontrovertidos. Incluso la parte promovida por la solicitud de sentencia sumaria lo reconoce. De esta manera, a la fecha de los hechos alegados en la demanda, la maestra Meléndez Ríos trabajaba en el Escuela de la Comunidad Rafael Martínez Nadal y devengaba un sueldo bruto de \$2,755 mensuales. El Departamento de Educación aplicó el método de detención de pago desde la segunda quincena de mayo de 2011 hasta el 30 de

diciembre de 2011. La aplicación de este método se debió a la falta de balances de licencia por enfermedad.

El 31 de diciembre de 2010 Meléndez Ríos tenía 0 días 0.00 horas de licencia de enfermedad [y 10 días 4.20 horas de licencia por vacaciones regulares]². Ya el 31 de mayo de 2011 tenía 0 días 2.50 horas de licencia por enfermedad [y 28 días 4.20 horas de licencia por vacaciones regulares]³; y en octubre de 2011, tenía 0 días 0.00 horas de licencia por enfermedad [y 9 días 3.54 horas de licencia por vacaciones regulares]⁴.

Además, no existe controversia en que durante el período comprendido entre el 2 de agosto de 2010 hasta el 15 de noviembre de 2010 las ausencias de Meléndez Ríos ascendían a veintiséis días y dos horas con catorce minutos (26:02:14) y al 31 de diciembre de 2010 esta no tenía balance de licencia de enfermedad disponible para cubrirlo. Véanse, *Carta fechada el 15 de noviembre de 2010* dirigida a la apelante⁵; *Carta del 15 de noviembre de 2010* dirigida al Superintendente del Distrito Escolar de Utuado⁶; *Carta del 17 de noviembre de 2010* dirigida al Director de la Región Educativa de Ponce⁷.

Mediante comunicado con fecha del 25 de junio de 2013 se le informó a Meléndez Ríos que mantenía una deuda con el Departamento de Educación por el sobrepago acumulado por las ausencias descontables en las que incurrió en el período de enero de 2011 al 12 de mayo de 2011. El sobrepago acumulado por concepto de estas ausencias fue de \$692.21. Según lo notificado en dicha carta, era necesario realizar los trámites correspondientes para lograr el repago de dicha cantidad. Se indicó que:

² *Apéndice de la apelación*, en la pág. 50.

³ *Íd.*, en la pág. 52.

⁴ *Íd.*, en la pág. 54.

⁵ *Íd.*, en las págs. 32-33.

⁶ *Íd.*, en las págs. 35-36.

⁷ *Íd.*, en la pág. 37.

Para iniciar este trámite en la nómina especial del 01 de agosto de 2011 hasta el 08 de diciembre del 2011 se efectuará un descuento de \$423.98, esto como parte del proceso del plan de pago para restituir el balance pendiente de \$268.23. Se le descontarán 5 plazos de \$44.71 y uno de \$44.68 comenzando en agosto de 2013⁸.

Además, se le notificó a la apelante que de tener alguna alegación sobre la información de ausencias descontables, debía presentar la evidencia en contrario dentro de los siguientes 15 días laborables en el área de asistencia y licencia de la Región Educativa de Bayamón. De no hacer ninguna alegación, la agencia procedería a hacer los descuentos según lo notificado.

Aun cuando de los hechos incontrovertidos se desprende que la apelante carecía de suficientes días acumulados por enfermedad para cubrir sus ausencias y que, por tal razón, el Departamento de Educación podía tomar medidas para recobrar el sobrepago acumulado, tales hechos no derrotan la causa de acción alegada en la demanda, esto es, que las gestiones administrativas realizadas fueron negligentes y ello ocasionó los daños alegados por la apelante.

De los documentos que acompañaron la solicitud de sentencia sumaria promovida por la parte apelada se desprende que el 15 de noviembre de 2010 el Director escolar dirigió una carta a Meléndez Ríos en la cual hizo un desglose de sus ausencias durante dicho período (entre el 2 de agosto de 2010 hasta el 15 de noviembre de 2010), sin expresión alguna sobre la falta de balance de licencias por enfermedad o el trámite que debía seguir por ser ausencias descontables del sueldo. Además, no existe algún otro documento en el expediente que apoye que la apelante fuese notificada posteriormente de la cantidad en sobrepago acumulado durante dicho período previo a la detención del pago o que se le notificara que por falta de los balances de licencias para cubrir las ausencias notificadas se le retendría de su sueldo. Por tanto, hubo

⁸ *Íd.*, en las págs. 58-59.

alegaciones de la demanda esenciales a la causa de acción planteada que no fueron refutadas por documento alguno por la parte promovente de la solicitud de sentencia sumaria.

Por el contrario, según los documentos presentados al TPI, no fue hasta el **25 de junio de 2013** que la apelante fue notificada por escrito de la deuda acumulada por sobrepago por ausencias descontables del sueldo entre **enero de 2011 y el 12 de mayo de 2011 (\$692.21)**, es decir, casi dos años después de ocurrir el alegado sobrepago, y del método aplicable para pagar dicha cantidad, así como el procedimiento para impugnar la notificación. **La devolución se haría mediante un descuento a la nómina especial del 1 de agosto de 2011 hasta el 8 de diciembre del 2011** por \$423.98 y desde agosto de 2013 se descontaría 5 plazos \$44.71 y un último plazo de \$44.68.

Aún más, el Reglamento de Personal Docente del Departamento de Educación del 23 de diciembre de 2003, Reglamento núm. 6743, según enmendado, establece en su preámbulo que:

el Artículo 5.14 de la Ley Número 149 de 15 de julio de 1999, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica para el Departamento de Educación de Puerto Rico,” se dispone que el Departamento adoptará un reglamento sobre las áreas esenciales al principio de mérito y otras áreas de administración de personal para que mediante su implantación pueda contar con servidores públicos de los más altos niveles de excelencia en la tarea educativa y administrativa.

Conforme a ello, la sección 2 del artículo XVI (Jornada de trabajo y asistencia), atiende los asuntos de registro y control de asistencia, a saber:

1. El sistema de control de asistencia del Departamento consistirá de hojas de asistencia diaria u otros métodos que autorice el Secretario o el funcionario en quien él delegue.
2. El supervisor inmediato será el responsable de certificar el registro de asistencia. Este colocará las hojas de asistencia en un lugar accesible a los empleados y no permitirá la remoción de las mismas.

[...]

6. El supervisor certificará la hoja de asistencia de empleados. Bajo ninguna circunstancia un empleado certificará su propia asistencia.

7. **El supervisor inmediato preparará un informe de asistencia no más tarde del quinto día después del cierre del mes escolar, que será entregado a cada empleado. Este informe incluirá las ausencias en que incurrió el empleado y la naturaleza de la licencia o descuento a tramitar. Se proveerán dos (2) días laborables para el empleado hacer reclamaciones de ser necesarias.**

8. **Los informes sobre ausencias descontables se prepararán individualmente y deberán identificar al empleado con sus dos apellidos, su número de seguro social, su categoría, la cifra de cuenta, la fecha de la ausencia (día, mes año), el tiempo y la razón del descuento.**

9. **No más tarde del día cinco (5) de cada mes se someterán los informes de asistencia o de ausencia descontable del sueldo.**

10. **La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos le informará a la División de Nóminas los nombres de empleados que no mantengan un balance de licencia acumulada para cubrir ausencias.**

11. Dos veces al año se le informará a todos los miembros del personal docente el balance de licencias de vacaciones y de enfermedad acumulada.

12. El sistema de registro y control de asistencia se utilizará a propósito de la aprobación o denegación de algunos tipos de licencias, de investigaciones de la Oficina del Contralor y de la adopción de medidas disciplinarias en los casos en que el empleado no cumpla con las disposiciones de este Reglamento referente a la asistencia y como criterio para la evaluación del empleado.

(Énfasis nuestro).

La Sección 4 del artículo XVI del Reglamento de Personal

Docente en lo relativo a las ausencias dispone:

1. Un empleado se considerará ausente cuando no comparezca personalmente a su lugar de trabajo durante el horario oficial establecido. Todo empleado del Departamento será responsable de notificar con anticipación a su supervisor cuando espera ausentarse del trabajo. Si razones justificadas imposibilitan notificar la ausencia conforme a lo establecido, el empleado informará el motivo de ésta por el medio de comunicación más rápido y efectivo durante las primeras horas de la mañana del en que se ausente. En aquellos casos en que el empleado no pueda comunicarse con su supervisor, deberá notificarlo tan pronto se reintegre a su trabajo.

2. Si el supervisor le deniega la solicitud para ausentarse y el empleado se ausenta, el período de ausencia se considerará sin autorización y se descontará del sueldo.

3. **El tiempo que el personal con funciones de enseñanza y servicio al estudiante se ausente del trabajo para atender asuntos personales será**

descontado de su sueldo excepto que se haya dispuesto lo contrario mediante directrices de la Autoridad Nominadora o similar. Asimismo, será descontado del sueldo el tiempo que se ausente por enfermedad sin tener licencia acumulada.

4. [...]

5. Las salidas para fines no oficiales de la unidad de trabajo antes de completar la jornada diaria deberán estar autorizadas por el supervisor inmediato del empleado y se descontarán de los balances de licencias correspondientes o del sueldo. El empleado deberá completar el formulario diseñado para este propósito.

6. El empleado debe justificar sus ausencias y el supervisor inmediato determinará y/o certificará la autorización de las ausencias.

7. Los períodos cortos de ausencias se descontarán de la licencia correspondiente o del sueldo del empleado cuando no se justifiquen ante los supervisores correspondientes.

[...]

(Énfasis nuestro).

El Memorando de 27 de junio de 2006 emitido por la Subsecretaría de Administración del Departamento de Educación provee las *Instrucciones para retener cheques de salarios a empleados sin balance de licencia*. Dispone lo siguiente:

En muchas de las auditorias de que ha sido objeto esta oficina se ha señalado el pago indebido a empleados que no poseen balance de licencias por enfermedad o regulares. Esto ocurre porque los directores y supervisores entregan los cheques de salarios a empleados a quienes no les corresponden.

El Memorando Especial Núm. 36-96 del 10 de julio de 1996, emitido por la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA) establece que: **“La forma correcta de proceder con el pago de sueldo de un empleado que no posee balances de licencias para cubrir las ausencias en que incurra durante la quincena que comprende dicho pago, aunque sea por un (1) día, es cancelar el cheque que se ha expedido y emitir una nómina especial. Esta reflejará la cantidad correcta a que asciende el sueldo del empleado durante la referida quincena, luego de descontar las cantidades correspondientes a las ausencias no cubiertas por licencias”**. Por lo tanto, será responsabilidad de cada director y supervisor verificar el balance de licencias del empleado para determinar si éste posee días para cubrir sus ausencias. De no contar con un balance, el director no deberá entregar el cheque del empleado y lo devolverá a la División de Nóminas para el trámite correspondiente⁹.

En resumen, la sección 2, inciso (7) del artículo XVI del Reglamento del Personal Docente establece que no más tarde del

⁹ *Íd.*, en la pág. 66, (énfasis nuestro).

quinto día después del cierre del mes escolar el supervisor inmediato, en este caso el Director escolar, debe preparar un informe que **“incluirá las ausencias en que incurrió el empleado y la naturaleza de la licencia o descuento a tramitar. Se proveerán dos (2) días laborables para el empleado hacer reclamaciones de ser necesarias”** (énfasis nuestro). El inciso 8 de igual sección dispone que el **informe sobre ausencias descontables** se preparará individualmente e indicará **la cifra de cuenta, la fecha de la ausencia (día, mes año), el tiempo y la razón del descuento**. El inciso 9 dispone expresamente: **“No más tarde del día cinco (5) de cada mes se someterán los informes de asistencia o de ausencia descontable del sueldo”** (énfasis nuestro). La sección 4 de dicho artículo también dispone que se descuenta del sueldo del docente “el tiempo que se ausente por enfermedad sin tener licencia acumulada”.

Conforme a la norma jurídica citada, no hay duda de que existe un deber del supervisor inmediato de notificar mensualmente al docente las ausencias incurridas **“y la naturaleza de la licencia o descuento a tramitar”**. El docente tendrá dos (2) días laborables para hacer las reclamaciones que entienda necesarias. Es decir, previo a realizar los descuentos o retenciones de salarios por sobrepagos acumulados, el docente debe recibir el informe de ausencias descontable del sueldo y tener la oportunidad de impugnarlo.

Como se dijo, la apelante reclamó una indemnización por la retención del salario por un período de siete meses sin que presuntamente el Departamento siguiese el debido proceso. Los hechos considerados incontrovertidos no refutaron esta causa de acción. Por el contrario, la prueba documental sugiere que la apelante dejó de recibir su salario mensual de \$2,755 por siete meses cuando el total de ausencias informadas el 15 de noviembre

de 2010, y por las cuales se aplicó el método de detención de pago en la segunda quincena de mayo de 2011, equivalían a un mes de salario y seis días con catorce minutos adicionales (cerca de un tercio del salario de un mes).

Según *las Instrucciones para retener cheques de salarios a empleados sin balance de licencia*, luego de aplicar el procedimiento de notificación que dispone el Reglamento del Personal docente, el método correcto es cancelar el cheque de la quincena y emitir una nómina especial. La nómina especial debe reflejar **“la cantidad correcta a que asciende el sueldo del empleado durante la referida quincena, luego de descontar las cantidades correspondientes a las ausencias no cubiertas por licencias”**. El memorando claramente dispone que: “será responsabilidad de cada director y supervisor verificar el balance de licencias del empleado para determinar si éste posee días para cubrir sus ausencias. De no contar con un balance, el director no deberá entregar el cheque del empleado y lo devolverá a la División de Nóminas para el trámite correspondiente”.

Además, el “Módulo de Detención de Pagos” que presentó el Departamento de Educación en su solicitud de sentencia sumaria es un Manual para el usuario o empleado de la agencia que tiene autoridad para aprobar la transacción de detención de pago. Este es un manual ilustrativo de cómo utilizar el sistema electrónico de la División de Recursos Humanos para requerir, aprobar o cancelar la detención de pago a un empleado. Dicho documento por ser uno de carácter interno no tiene visos de ser un reglamento o norma que pueda afectar el derecho de los empleados a ser notificados de las ausencias descontables al sueldo previo a cualquier descuento, a impugnar el informe de ausencias descontables y a que se prepare una nómina especial que exprese “la cantidad correcta a que asciende el sueldo del empleado

durante la referida quincena, luego de descontar las cantidades correspondientes a las ausencias no cubiertas por licencias”.

Concluimos, pues, que la reclamación de epígrafe no podía ser desestimada sumariamente. La prueba documental presentada en apoyo de la solicitud de sentencia sumaria no refutó la causa de acción implicada en la demanda. En particular, el Departamento de Educación no pudo demostrar mediante la prueba documental que presentó, que siguió el procedimiento establecido en el artículo XVI, sección 2, incisos 7, 8 y 9, del Reglamento de Personal y que no violentó las garantías del debido proceso de ley que cobijan a la apelante. Ante este escenario, corresponde revocar y devolver al TPI.

-IV-

Por los fundamentos expuestos, **REVOCAMOS** la sentencia sumaria apelada y devolvemos el caso para la continuación de los procedimientos, conforme a lo aquí resuelto.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones