

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS
PANEL II

RAFAEL DÍAZ RIVERA Y OTROS

Recurrente

v.

MUNICIPIO DE CAGUAS

Recurrida

KLRA201600495

*Revisión
Administrativa*
procedente de la
Comisión
Apelativa del
Servicio Público

Caso Núm.:
1999-05-1244

Sobre:
Jornada de
Trabajo y
Asistencia

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

Ramos Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 31 de agosto de 2017.

Comparece la parte recurrente de epígrafe mediante un recurso de revisión judicial en el que solicita que revisemos una resolución emitida y notificada por la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) el 13 de abril de 2016. Mediante dicha resolución, la CASP denegó una solicitud de determinaciones de hechos adicionales y de reconsideración presentada por los recurrentes. Dicho recurso, a su vez, fue presentado por los recurrentes para solicitar la reconsideración del dictamen final emitido por la CASP el 15 de enero de 2016, en el caso Rafael Díaz Rivera v. Municipio de Caguas, Caso Núm. 1999-05-1244.

En síntesis, en la resolución del 15 de enero de 2016, la CASP declaró ha lugar la apelación instada por los recurrentes y ordenó al Municipio de Caguas que pague los salarios dejados de percibir por estos. Según ordenó la CASP, los salarios dejados de percibir se computarían tomando en cuenta la fecha en que cada uno de los recurrentes comenzó a trabajar para el Municipio de Caguas, hasta el momento en que dicha entidad hubiera adoptado una reducción de

jornada laboral conforme a derecho o hasta la fecha en que los recurrentes se desvincularon de sus labores, lo que haya ocurrido primero.

Los recurrentes presentaron una solicitud de determinaciones de hechos ya que, según alegan, la agencia no dispuso de todas las controversias del caso. Específicamente, entienden que la CASP tuvo suficiente evidencia para concluir que el Municipio de Caguas nunca aprobó una reducción de jornada conforme a derecho y, por ende, que debió ordenar la restitución de la jornada de 37.5 horas.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, confirmamos la resolución de la CASP.

I

De los documentos que acompañan la solicitud de revisión judicial, se desprende que la controversia entre las partes comenzó el 10 de mayo de 1999, cuando los recurrentes presentaron un recurso de apelación ante la extinta Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP), hoy día CASP. En la apelación, los recurrentes solicitaron que se le ordenara al Municipio de Caguas a pagarle ciertos salarios dejados de percibir y a reinstalarle la jornada de trabajo a 7.5 horas diarias.

Aunque la resolución del 15 de enero de 2016 carece de determinaciones de hechos que arrojen luz sobre el tracto procesal del caso y las controversias entre las partes, el 4 de diciembre de 2007 la extinta Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARH) emitió una resolución de la que se desprende las siguientes determinaciones de hechos:

1. El 13 de noviembre de 1985, el Congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley Pública Núm. 99-50, mediante la cual enmendó la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo a los efectos de establecer que, a partir del 15 de abril de 1986, los empleados del

gobierno estatal y del gobierno municipal estarían cubiertos por el salario mínimo federal, independientemente de su categoría.

2. El 3 de diciembre de 1985, el Municipio de Caguas emitió la Carta Circular Núm. 85-05-003 sobre la reducción de la jornada regular de trabajo, dirigida a los Directores de Departamentos, Coordinadores, Supervisores y Empleados Municipales. La carta lee como sigue:

Como segunda fase del plan para implementar el salario mínimo federal, la jornada regular de trabajo en el Municipio de Caguas será de treinta (30) horas semanales efectivo el 1 de enero de 1986.

Los empleados podrán cumplir con su horario de trabajo de dos formas: cinco (5) días de seis horas o cuatro (4) de siete horas y media (7.5).

La reducción en la jornada de trabajo quedará de la siguiente forma:

Primero: Los empleados que trabajan actualmente de treinta y siete (37.5) [sic] y cuarenta (40) horas semanales, trabajarán una jornada de treinta (30) horas semanales. [...]

Los Directores de Departamentos son las personas responsables de implementar el horario reducido en sus Departamentos. Deben presentar a la Oficina de Personal su plan de trabajo para el estudio y aprobación del mismo.

Es importante señalar que el salario del empleado no será reducido y como consecuencia los empleados municipales devengarán un mayor salario por hora.

Las disposiciones de esta carta circular deben ser del conocimiento de todos los empleados y funcionarios concernidos. Esta comenzará a regir inmediatamente luego de su aprobación por el Hon. Alcalde de Caguas.

3. La señora Evelyn Carrión Malavé, Directora de Personal, notificó a los directores un memorando con fecha del 10 de diciembre de 1985, sobre las disposiciones a regir efectivo el 1 de enero de 1986. En el referido memorando, indicó que en o antes del 15 de diciembre de 1985, todos los directores de los departamentos debían presentar a la Oficina de Personal el plan de trabajo con los horarios reducidos.
4. El Director de la Oficina Central de Administración de Personal (OCAP), Guillermo Mojica Maldonado, suscribió carta con fecha del 8 de enero de 1986, dirigida al entonces alcalde de Caguas, Ángel O. Berrios, de la cual se desprende lo siguiente:

Mediante su comunicación del 29 de noviembre de 1985, expresaba su determinación de conceder a los empleados de ese Municipio dos (2) aumentos salariales, así como implantar una reducción en la jornada regular de trabajo, a 30 horas semanales. Esta última medida, cuyo propósito es evitar cesantías con la aplicación del salario mínimo federal, entraría en vigor el 1 de enero de 1986.

Debo informarle que la reducción de la jornada de trabajo para minimizar los efectos de la próxima implantación de la Ley de Normas Razonables de Trabajo, deberá estar a tono con las disposiciones de la Ley #5 [sic] del 20 de noviembre de 1975 y del Reglamento adoptado conforme a la misma. Le acompaño, para su información y futuras referencias, copias de ambos documentos.

El Artículo 2 de la mencionada ley dispone la creación de un comité. Dicho comité deberá analizar y aprobar los planes para la reducción de la jornada de trabajo que sean sometidos por las autoridades nominadoras con anterioridad a su implantación.

5. Los 21 apelantes trabajan o trabajaron para el Municipio de Caguas en puestos regulares, irregulares y transitorios.
6. Para la fecha de efectividad de la jornada de trabajo reducida, los siguientes recurrentes eran empleados del Municipio de Caguas:
 - a. Leandro Díaz Rivera ocupaba un puesto de Oficinista Dactilógrafo II, con un sueldo mensual de \$630.00. Efectivo el 31 de marzo de 1999, cesó funciones en el Municipio de Caguas.
 - b. José Rodríguez Rivera ocupaba el puesto de Supervisor de mantenimiento y devengaba un sueldo mensual de \$645.00. Efecto el 1 de marzo de 2000, el Municipio de Caguas le dio de baja como empleado por razón de su muerte.
 - c. Perfecto Aponte Santiago ocupaba un puesto de Supervisor en el Departamento de Defensa Civil, con un sueldo mensual de \$705.00. El 13 de octubre de 2000, el Municipio de Caguas le dio de baja por razón de su muerte.
 - d. Joaquín Rivera Ortiz ocupaba el puesto de Auxiliar Administrativo I y devengaba un sueldo mensual de \$785.00
 - e. Rafael Díaz Rivera trabajaba como Administrador del vertedero y devengaba un sueldo mensual de \$930.00

- f. Pedro Quiles Cepeda trabajaba como Guardián, con un sueldo mensual de \$450.00.
- g. José Díaz López ocupaba un puesto regular de Trabajador I, con un sueldo semanal de \$103.32. El 1 de julio de 1992, pasó a ser empleado regular en dicho puesto, con un sueldo mensual de \$587.00. Se separó del servicio efectivo el 31 de diciembre de 2000.
- h. José Díaz López era empleado irregular ocupando el puesto de Trabajador I, con un sueldo semanal de \$103.32. El 1 de julio de 1992, fue nombrado como empleado regular en el puesto de Trabajador, con un sueldo mensual de \$587.00.
- i. Antonio Ramos Román era empleado irregular en el puesto de Trabajador I, con un sueldo semanal de \$103.32. El 1 de julio de 1992, el apelante pasó a ser empleado regular en dicho puesto, con un sueldo mensual de \$587.00. Se separó del servicio efectivo el 31 de diciembre de 2000.
- j. José L. Dávila Aponte ocupaba el puesto transitorio de Supervisor de Mantenimiento y devengaba un sueldo mensual de \$560.00. El 1 de julio de 1987, se le extendió el nombramiento regular en dicho puesto con el mismo sueldo mensual. El apelante presentó su renuncia efectiva el 28 de octubre de 2001.
- k. Freddy García Lizardi era ocupaba un puesto transitorio de Obrero, con un sueldo mensual de \$455.00. El 30 de septiembre de 1986, pasó a ocupar el puesto de Obrero con nombramiento regular, con el mismo sueldo de \$455.00.
- l. José D. Pereira González era empleado transitorio en un puesto de Trabajador I, con un sueldo semanal de \$103.32. El 1 de julio de 1992 se le extendió un nombramiento regular como Trabajador, con un sueldo mensual de \$587.00.

Efectivo el 21 de mayo de 2003 renunció al puesto de Trabajador I, con un sueldo mensual de \$958.00.

m. José Muller Acevedo ocupaba un puesto transitorio de Supervisor de Mecánico Automotriz, con un sueldo mensual de \$575.00. El 31 de diciembre de 1986, pasó a ser empleado regular con un sueldo mensual de \$605.00.

Efectivo el 16 de mayo de 2005, presentó su renuncia al puesto de Supervisor de Brigadas, con un sueldo mensual de \$1,500.

n. Erick Perea Peña ocupaba un nombramiento regular en el puesto de Trabajador I, con un sueldo semanal de \$103.32. El 1 de agosto de 1988, pasó a ser empleado regular en dicho puesto con un sueldo mensual de \$590.00.

o. Efraín Martínez Rosario era empleado irregular en un puesto de Trabajador I, con un sueldo semanal de \$103.32. El 1 de julio de 1992, fue nombrado empleado regular en dicho puesto, con un sueldo mensual de \$587.00. Efectivo al 15 de septiembre de 2001, el apelante renunció al puesto que ocupaba de Conductor de Vehículo Pesado, en el que devengaba un sueldo mensual de \$956.00.

7. La jornada de trabajo de todos los apelantes, independientemente del tipo de nombramiento que tenían, era de siete horas y media (7.5) diarias, o sea, treinta y siete horas y media (37.5) semanales.
8. El Municipio de Caguas, por conducto de la señora Evelyn Carrión Malavé, emitió en diferentes fechas las hojas de Informe de Cambio, en las que indicó la reducción de la jornada de trabajo a seis (6) horas diarias. Dicho cambio tendría efectos retroactivos al 1 de enero de 1986, fecha en la que entró en vigor la legislación del salario mínimo federal.
9. A varios recurrentes se les notificó el referido informe de cambio en las fechas que adelante indicamos:

- a. José L. Dávila Aponte: Informe de Cambio del 21 de enero de 1986.
 - b. Freddy García Lizardi: Informe de Cambio del 2/5/86. [sic].
 - c. José Muller Acevedo: Informe de Cambio de 25 de febrero de 1986.
 - d. José L. Díaz Aponte: Informe de Cambio de 3 de marzo de 1986.
 - e. Efraín Martínez Rosario: Informe de Cambio de 6 de marzo de 1986.
 - f. José D. Pereira González; Antonio Ramos Román; Erick Peña: Informe de Cambio de 24 de marzo de 1986.
 - g. Leandro Díaz Rivera: Informe de Cambio de 11 de abril de 1986.
 - h. Luis Concepción González: Informe de Cambio de 17 de abril de 1986.
10. El Municipio de Caguas redujo la jornada de trabajo de los recurrentes a seis horas diarias, pero no redujo el sueldo.
11. En el caso de José A. Rodríguez, de Perfecto Aponte Santiago, de Rafael Díaz Rivera y de Pedro Quiles Cepeda, no existe informe de cambio sobre la reducción de jornada.
12. En el caso de Joaquín Rivera Ortiz, el 6 de agosto de 1987, el Municipio de Caguas emitió un *Informe de Cambio Especial* en el que le informó que le aumentaría el sueldo de \$755.00 a \$785.00.
- El informe contiene la siguiente información:
- Se notifica el siguiente cambio de sueldo de este empleado, en virtud de la Ley Pública 99-105 del 13 de noviembre de 1985, que enmienda la Ley de Normas Razonables del Trabajo. Este cambio en sueldo cumple con el salario mínimo federal de \$3.35 por hora, que aplica a los empleados de los gobiernos estatales y municipales, efectivo al 1 de noviembre de 1985.
13. Ese mismo día, el Municipio también emitió un documento intitulado *Modelo de Informe de Cambio para Reducir la Jornada Semanal de Trabajo*, mediante el cual se le redujo la jornada de

trabajo de Joaquín Vega Rivera de 37.5 horas semanales a 30 horas. El referido modelo dispone lo siguiente:

Se notifica la reducción de la jornada de trabajo para cumplir con el salario mínimo federal de \$3.35 por hora, que aplica al gobierno municipal en virtud de la Ley Pública 99-105 del 13 de noviembre de 1985, que enmienda la Ley de Normas Razonables del Trabajo. Este cambio es efectivo al día 1 de enero de 1986. Esta reducción de jornada se realiza a tenor con la Ley Núm. 5 del 20 de noviembre de 1975 y el Reglamento adoptado en virtud de la misma.

14. Ninguno de los demás apelantes tiene estos dos informes de cambio.
15. El 23 de abril de 1986, OCAP emitió el Memorando General Núm. 5-86, sobre la aplicabilidad del salario mínimo federal a los empleados públicos, en el que se hizo constar que “los municipios que por insuficiencia de fondos no puedan pagar un sueldo mensual de \$545 o \$581 a sus empleados, según fuera el caso, deberán cumplir con el pago del salario mínimo federal mediante reducción del horario de jornada de trabajo, de conformidad con la Ley Núm. 5 de 20 de noviembre de 1975 y el Reglamento aprobado a virtud [sic] de esta.”
16. Mediante carta con fecha del 31 de julio de 1986, la señora Evelyn Carrión Malavé informó al Alcalde Ángel O. Berrios sobre los aspectos sobresalientes del citado Memorando General Núm. 5-86 y de la reducción del horario. En esa comunicación, la señora Carrión aludió a ciertos problemas que enfrentó el Municipio de Caguas luego de la reducción de jornada laboral, por lo que recomendó evaluar la medida.
17. El 21 de octubre de 1986, el entonces director de la OCAP, Enrique A. Rosas López, aprobó la enmienda a la Sección 13.1 del Reglamento de Personal del Municipio de Caguas y así se estableció que la jornada regular de trabajo sería de 30 horas semanales.

18. La mencionada enmienda fue firmada por el alcalde Ángel O. Berrios el 29 de octubre de 1986 y notificada a los directores de departamentos del Municipio de Caguas mediante un memorando suscrito por la señora Evelyn Carrión Malavé el 14 de noviembre de 1986.

19. El 8 de mayo de 1993, el alcalde del Municipio de Caguas, Ángel O. Berrios, suscribió una carta dirigida a los directores de departamento, de la cual se desprende lo siguiente:

Cambio de Horario de Trabajo

Continuando con nuestra política administrativa de seguir ofreciendo servicios de excelencia a nuestra comunidad, hemos tomado la determinación que efectivo el 1 de julio de 1993, todo el personal técnico y clerical adscrito a su Departamento comenzará a prestar servicios en una jornada regular de trabajo de siete horas y media (7 ½) diarias.

Es importante que le informe a sus empleados sobre el nuevo horario establecido de 8:00 AM a 4:30 PM.

Próximamente la Oficina de Recursos Humanos estará comunicándose con usted para coordinar unas orientaciones con el personal de su Departamento.

Agradecemos que de tener alguna duda, se comunique a la Oficina de Recursos Humanos.

20. Mediante carta con fecha del 3 de septiembre de 1997 y 6 de febrero de 1998, el apelante Rafael Díaz Rivera solicitó al Municipio de Caguas que su jornada diaria de trabajo fuese de siete horas y media.

21. El 3 de septiembre de 1998, la licenciada Eileen Herrero, Directora de Recursos Humanos del Municipio de Caguas, suscribió un informe al expediente del señor Rafael Díaz Rivera, en el cual hizo constar lo acontecido en una reunión que se celebró el 5 de agosto de 1998 entre este y su abogado, licenciado Samuel Gracia, y la licenciada Cynthia Vázquez, representante del Municipio:

Le explicamos que los aumentos de jornada obedecen a necesidades del servicio. Que en la actualidad solo un Terminal opera 7 ½ horas porque tienen locales comerciales que así lo requieren.

22. Seis de los veintiún recurrentes comenzaron labores en el Municipio con posterioridad a que entrara en vigor la reducción de jornada laboral. Estos son:

- a. Juan Villanueva Roque fue nombrado como empleado transitorio al puesto de Inspector de Vivienda el 4 de abril de 1986, con una jornada de trabajo de seis (6) horas diarias y con un sueldo mensual de \$480.00. Dicho nombramiento se extendió hasta el 1 de abril de 1989. El 1 de julio de 1994, el apelante fue nombrado empleado regular en el puesto de Supervisor de Saneamiento, con un sueldo mensual de \$689.00.
- b. Alfredo Valdés Morales comenzó a trabajar el 1 de abril de 1992 en un puesto transitorio de Trabajador I. Del expediente no surge información sobre su jornada de trabajo durante su nombramiento, excepto para las fechas de 1 de febrero de 1999 y 9 de junio de 1999, en las cuales el señor Valdés Morales trabajaba siete horas diarias. Renunció a su puesto el 15 de octubre de 2001. Para esa fecha, ostentaba un nombramiento regular y devengaba un sueldo mensual de \$862.00.
- c. Omar González Aponte comenzó a trabajar en el Municipio de Caguas el 1 de octubre de 1993, como empleado regular en el puesto de Trabajador, en el cual devengaba un sueldo ascendente a \$534.00. Su jornada laboral consistía de 6 horas diarias.
- d. Tomás Hernández Vázquez comenzó a trabajar como empleado transitorio el 2 de mayo de 1998 y ocupaba el puesto de Conductor de Vehículos de Motor. Su jornada laboral de trabajo era de 30 horas semanales. Devengaba un sueldo de \$460.00 mensuales. El señor Hernández Vázquez renunció a su puesto efectivo el 31 de enero de 2005. Para dicha fecha, ocupaba un puesto regular de Supervisor de Conservación y Mantenimiento y devengaba un salario mensual de \$1,285.00.
- e. Carlos Oyola Rosado comenzó a trabajar el 3 de agosto de 1992 en un puesto transitorio de Guardia de Seguridad, con un sueldo mensual de \$642.00. El 6 de octubre de 1994, se le extendió un nombramiento regular de Supervisor de Saneamiento, con un sueldo mensual de \$689.00.
- f. Antonio Pérez Rosa comenzó a trabajar el 6 de octubre de 1989, como empleado irregular en el puesto de Trabajador, con una jornada de trabajo de seis horas diarios y un salario de \$3.35 por hora. Efectivo el 12 de abril de 2000, el Municipio lo dio de baja por motivo de muerte. Para dicha fecha, el señor Pérez Rosa ocupaba un puesto regular de Trabajador y devengaba un sueldo de \$800.00 mensuales.

Según hizo constar el Oficial Examinador, luego de emitir tales determinaciones de hechos, la CASARH declaró ha lugar la apelación solo respecto a 15 de los 21 apelantes, por lo que ordenó al Municipio de

Caguas a reinstalarle la jornada regular de 37.5 horas semanales y a pagarles los salarios dejador de percibir a partir del 1 de enero de 1986, fecha en la cual se impuso la reducción de jornada laboral. Sin embargo, denegó el recurso en cuanto a otros 6 del grupo de recurrentes que comenzaron labores con el Municipio de Caguas luego de que entrara en vigor la reducción de jornada laboral.

Inconformes con la determinación de CASARH, el grupo de seis compuesto por Juan Villanueva Roque, Alfredo Valdés Morales, Omar Gómez Aponte, Tomás Hernández Vázquez, Carlos Oyola Rosado y Antonio Pérez Rosa, recurrieron ante el Tribunal de Apelaciones mediante el recurso de revisión judicial KLRA20080040. El Municipio de Caguas, por su parte, presentó el recurso KLRA20080046. Debido a que ambos recursos impugnaban la resolución emitida por CASARH el 4 de diciembre de 2007, el Tribunal de Apelaciones ordenó su consolidación.

Así, el 3 de octubre de 2008, un panel de este foro emitió la sentencia en la que dispuso de ambos recursos. Mediante el referido dictamen, el Tribunal de Apelaciones modificó la determinación de CASARH a los únicos fines de dejar sin efecto la denegatoria del recurso de los seis empleados que comenzaron labores posterior a la reducción de la jornada laboral, por lo que ordenó al Municipio a pagar los haberes dejados de percibir por estos. Además, remitió el caso nuevamente a la CASARH y le ordenó a determinar desde cuándo serían pagaderos tales haberes dejados de percibir.

Luego del aludido dictamen de CASARH, se han suscitado varios eventos procesales entre los cuales figuran varias órdenes al Municipio de Caguas para que produjera documentos; la imposición de sanciones económicas y la celebración de una vista sobre el estado de los procesos. Luego de ello, el caso fue referido al Oficial Examinador para que preparara un informe del caso que cumpliera con el mandato del Tribunal de Apelaciones en los casos consolidados número KLRA200800040 y KLRA200800046.

Cónsono con ello, el 10 de noviembre de 2015, el Oficial Examinador emitió un informe en el que incluyó las determinaciones de hechos a las que aludimos anteriormente. Además, determinó que los empleados que trabajaban en el Municipio de Caguas para el 1 de enero de 1986, fecha en que comenzó la reducción de jornada laboral, tenían derecho a recibir los salarios dejados de percibir desde ese día, hasta la fecha en que se hubiera implementado una reducción de jornada conforme a derecho o hasta la fecha en que se desvincularon del servicio, lo que haya ocurrido primero. Estos quince empleados son los siguientes: Rafael Díaz Rivera, Leandro Díaz Rivera, Freddy García Lizardi, Efraín Martínez Rosario, José Luis Díaz López, Eric H. Perea Peña, José Muller Acevedo, Joaquín Rivera Ortiz, Luis R. Concepción González, Pedro Juan Quiles Cepeda, José Luis Dávila Aponte, José A. Rodríguez Rivera, Antonio Ramos, Perfecto Aponte Santiago y José Pereira González.

En cuanto a los restantes seis empleados que comenzaron labores luego de que entrara en vigor la reducción de jornada laboral, el Oficial Examinador determinó que tenían derecho a ser compensados por los salarios dejados de percibir desde el momento en que comenzaron sus labores, hasta que el Municipio de Caguas hubiera implementado una reducción de jornada laboral conforme a derecho o hasta el día en que se hubieran separado del servicio, lo que haya ocurrido primero. Al formular tal determinación, el Oficial Examinador reconoció que el Tribunal de Apelaciones ya había determinado la fecha en que cada uno de estos empleados comenzó sus labores y así lo hizo formar parte de su informe:

- a. Juan Villanueva Roque: 4 de abril de 1986
- b. Alfredo Valdés Morales: 1 de abril de 1992
- c. Omar Gómez Aponte: 1 de octubre de 1993
- d. Tomás Hernández Vázquez: 2 de mayo de 1988
- e. Carlos Oyola Rosado: 3 de agosto de 1992
- f. Antonio Pérez Rosa: 6 de octubre de 1989

Al concluir, el Oficial Examinador recomendó a la Comisión que acogiera las determinaciones de hechos contenidas en su informe para fijar las fechas desde las cuales procedía la compensación a los empleados. Así, al emitir la resolución objeto de revisión, la CASP hizo constar los datos recopilados por el Oficial Examinador servirán al Municipio como punto de partida al computar los haberes dejados de percibir. Además, declaró ha lugar la apelación en cuanto a los seis empleados a los que anteriormente se les había denegado el remedio, más ordenó el pago de los haberes dejados de percibir desde la fecha en que cada uno comenzó labores con el Municipio de Caguas, hasta la fecha en que cada uno se separó del servicio o hasta que se hubiera adoptado una reducción de jornada conforme a derecho, lo que haya ocurrido primero.

Inconformes con la resolución de la CASP, los recurrentes presentaron una solicitud para que la agencia formulara ciertas determinaciones de hechos adicionales. Entre otras cosas, solicitaron que la CASP hiciera constar de forma expresa que procedía la reinstalación de la jornada de 37.5 horas para los 21 empleados. Además, requirieron que la resolución reflejara que el Municipio de Caguas nunca adoptó una reducción de jornada laboral conforme a derecho.

Luego de que la CASP denegara la solicitud de determinaciones de hechos adicionales, los recurrentes presentaron el recurso de revisión judicial que nos ocupa y alegan que dicha agencia cometió tres errores:

Erró la Comisión Apelativa de Servicio Público (CASP) al limitarse a declarar ha lugar la apelación en cuanto al grupo de seis de los apelantes recurrentes toda vez que ya había sido declarada ha lugar por este honorable Tribunal para todos los veintiún apelantes-recurrentes mediante sentencia dictada en los casos consolidados número KLRA200800040 y KLRA200800046 y no atender las tres controversias establecidas por el propio foro mediante orden del 18 de marzo de 2014.

Erró la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) al no acoger la solicitud de determinaciones de hechos adicionales y de reconsideración presentada oportunamente por la parte apelante-recurrente.

Erró la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP) al no ordenar la reinstalación de la jornada de 37.5 horas semanales para todos los apelantes recurrentes que laboran al presente para el Municipio de Caguas o hasta la fecha en que se desvincularon de su empleo lo que hubiese ocurrido primero, habiendo el propio Municipio Autónomo de Caguas reconocido que no ha ocurrido una reducción legal de la jornada de trabajo a partir del 24 de febrero de 2010 hasta el presente, conforme surge de la certificación de 29 de mayo de 2014 suscrita por Lucille J. Cordero Ponce, Directora de Recursos Humanos.

II

- A -

En nuestro ordenamiento jurídico es norma reiterada que los tribunales apelativos debemos conceder gran deferencia a las determinaciones de las agencias administrativas, esto por razón de la experiencia y el conocimiento especializado que éstas poseen sobre los asuntos que se les han delegado. Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II, 179 D.P.R. 923, 940 (2010). Por esa razón, las determinaciones de las agencias poseen una presunción de legalidad y corrección que los tribunales debemos respetar mientras la parte que las impugna no presente la evidencia suficiente para derrotarlas. Batista, Nobbe v. Jta. Directores, 185 D.P.R. 206 (2012). Esto significa que quien impugne la decisión administrativa tiene que presentar evidencia suficiente para derrotar esa presunción y no puede descansar en meras alegaciones. Pacheco v. Estancias, 160 D.P.R. 409, 431 (2003).

La Sección 4.5 de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (L.P.A.U.), Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, 3 L.P.R.A. § 2175, delimita la facultad que tienen los tribunales para revisar las decisiones administrativas. Calderón Otero v. C.F.S.E., 181 D.P.R. 386, 396 (2011). En particular, esa disposición establece lo siguiente:

El Tribunal podrá conceder el remedio apropiado si determina que el recurrente tiene derecho a un remedio. Las determinaciones de hechos de las decisiones de las agencias serán sostenidas por el tribunal, si se basan en evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo.

Mediante la revisión judicial de las decisiones administrativas, los tribunales debemos limitarnos a considerar los siguientes tres aspectos:

(1) si el remedio concedido por la agencia fue apropiado; (2) si las determinaciones de hecho que realizó la agencia están sostenidas por evidencia sustancial que obra en el expediente administrativo visto en su totalidad; y (3) si las conclusiones de derecho del ente administrativo fueron correctas, ello mediante una revisión completa y absoluta. Pagán Santiago et al. v. ASR, 185 D.P.R. 341 (2012).

Conforme a la L.P.A.U., las determinaciones de hecho de una agencia se sostendrán si estas se fundamentan en evidencia sustancial que conste en el expediente administrativo considerado en su totalidad. Torres Santiago v. Depto. Justicia, 181 D.P.R. 969, 1003 (2011). Para tales fines, la evidencia sustancial es aquella prueba relevante que una mente racional podría considerar como adecuada para sostener una conclusión. JP, Plaza Santa Isabel v. Cordero Badillo, 177 D.P.R. 177, 187 (2009). En varias ocasiones el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha indicado que el propósito de la regla de evidencia sustancial, aplicable a las determinaciones de hecho, es "evitar la sustitución del criterio del organismo administrativo en materia especializada por el criterio del tribunal revisor". P.R.T.C. v. J. Reg. Tel. de P.R., 151 D.P.R. 269, 282 (2000).

Asimismo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que el principio rector en la revisión judicial de las determinaciones e interpretaciones de una agencia es el criterio de la razonabilidad de la actuación de la agencia recurrida. Mun. San Juan v. Plaza Las Américas, 169 D.P.R. 310, 323 (2006). La deferencia que se reconoce a las decisiones de las agencias administrativas cederá *cuando no se fundamente en evidencia sustancial*, cuando la agencia se equivoque en la aplicación de una ley o cuando la actuación sea arbitraria, irrazonable o ilegal. OCS v. Universal, 187 D.P.R. 164, 179 (2012).

Por su parte, las conclusiones de derecho serán revisables en todos sus aspectos por el tribunal. En cuanto a ello, la Sección 4.5 de la L.P.A.U., supra, dispone que estas "serán revisables en todos sus

aspectos por el tribunal", ello sin ataduras a norma o criterio alguno. No obstante, esto no significa que "el tribunal pueda descartar ligeramente las conclusiones e interpretaciones de la agencia gubernamental, sustituyendo el criterio de ésta por el propio". Calderón Otero v. C.F.S.E., supra, pág. 397. Las conclusiones de derecho del ente administrativo deben ser conforme al mandato de la ley y si así ocurre entonces deben ser sostenidas por el foro revisor. Misión Ind. P.R. v. J.P., 146 D.P.R. 64, 133 (1998).

- B -

La Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Ley Núm. 184-2004, 3 L.P.R.A. sec. 1461 et seq., fue enmendada el 26 de julio de 2010 al aprobarse el Plan de Reorganización Núm. 2, 3 L.P.R.A. Ap. XIII et seq. Mediante este Plan de Reorganización, la CASARH se fusionó con la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público (CRT), para crear la CASP.

La CASP es un foro administrativo cuasijudicial, especializado en asuntos obrero-patronales y del principio de mérito. Art. 4 del Plan de Reorganización Núm. 2, supra. Tanto para los empleados que negocian al amparo de la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, 3 L.P.R.A. sec. 1451 et seq., conocida como la "Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público", como para los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 184-2004, supra, la CASP atenderá casos laborales, de administración de recursos humanos y querellas. Id.

En la ley orgánica de la CASP se define "empleado" como "persona que rinde servicios en una agencia mediante nombramiento en un puesto regular de carrera o en un puesto transitorio, irregular o por jornal". 3 L.P.R.A. Ap. XIII, Art. 2(m). La mencionada ley, además, se refiere a "agencia" como "organismo gubernamental cuyo conjunto de funciones, cargos y puestos constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora, independientemente de que se le denomine departamento, municipio, corporación pública, que no funcione como

negocio privado, oficina, administración, comisión, junta o de cualquier otra forma". 3 L.P.R.A. Ap. XIII, Art. 2(a).

Entre las facultades, funciones y deberes delegados a la CASP, están los siguientes:

[...]

(i) Conceder los remedios que estime apropiados y emitir las órdenes que sean necesarias y convenientes conforme a las leyes aplicables. Esto incluye, entre otras, órdenes provisionales o permanentes de cesar y desistir; órdenes para la reposición de empleados suspendidos o destituidos, con o sin el abono de la paga atrasada dejada de percibir y la concesión de todos los beneficios marginales a los cuales los empleados hubiesen tenido derecho durante el período de suspensión o destitución; órdenes imponiendo sanciones económicas o procesales a agencias, funcionarios o representantes legales por incumplimiento o dilación de los procedimientos; y órdenes imponiendo sanciones a agencias, organizaciones sindicales o representantes exclusivos, incluyendo la descertificación de estos últimos.

(j) Conceder indemnizaciones por daños y perjuicios e imponer multas administrativas en todo tipo de discrimen que sea probado por los empleados que acuden ante este foro, sin menoscabo de los derechos de los servidores públicos de recurrir al foro judicial para el reclamo de daños y perjuicios cuando no lo reclamen ante la Comisión.

(k) Atenderá toda querrela o apelación que se presente oportunamente y que concierna a su jurisdicción, para lo cual deberá interpretar, aplicar y hacer cumplir las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público" y reglamentación vigente, en todo lo relativo a los procesos de organización, certificación, descertificación de organizaciones sindicales conforme a la legislación vigente aplicable a las organizaciones sindicales del servicio público; en los procedimientos relacionados con la conciliación y arbitraje de negociaciones de convenios colectivos; en los procedimientos relacionados con prácticas ilícitas.

(l) [...] Atenderá toda querrela o apelación que se presente oportunamente y que concierna a su jurisdicción, para lo cual deberá interpretar, aplicar y hacer cumplir las disposiciones de la Ley Núm. 184-2004, conocida como la "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico" y reglamentación vigente, en todo lo relativo a la administración de los recursos humanos y la relación obrero patronal.

[...]

3 L.P.R.A. Ap. XIII, Art. 8.

No obstante lo anterior, su ámbito de autoridad para adjudicar dichas controversias está limitado. En el caso particular que nos ocupa, no hay duda de que la CASP posee jurisdicción exclusiva para atender la apelación instada por los recurrentes, quienes solicitaron la revisión de una determinación por parte del Municipio de Caguas. A tales fines,

establecen los Arts. 11 y 12 del Plan de Reorganización, 3 L.P.R.A. Ap.

XIII, Arts. 11-12:

Artículo 11.- Jurisdicción Primaria de la Comisión.

La Comisión tendrá jurisdicción primaria exclusiva sobre:

- a) las reclamaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones del patrono en violación a las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 1998, según enmendada;
- b) las reclamaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de las organizaciones laborales, sindicales u obreras y de los representantes exclusivos en violación a las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 1998, según enmendada;
- c) las reclamaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de las organizaciones laborales, sindicales u obreras y de los representantes exclusivos en violación a las disposiciones de la Ley Núm. 333 de 2004, según enmendada.

Artículo 12.- Jurisdicción Apelativa de la Comisión.

La Comisión tendrá **jurisdicción exclusiva** sobre las apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de los Administradores Individuales y los **municipios** en los casos y por las personas que se enumeran a continuación:

- a) cuando un empleado, dentro del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, no cubierto por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público”, alegue que una acción o decisión le afecta o viola cualquier derecho que se le conceda en virtud de las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la “Ley de Municipios Autónomos”, los reglamentos que se aprueben para instrumentar dichas leyes, o de los reglamentos adoptados por los Administradores Individuales para dar cumplimiento a la legislación y normativa aplicable;
- b) cuando un ciudadano alegue que una acción o decisión le afecta su derecho a competir o ingresar en el Sistema de Administración de los Recursos Humanos, de conformidad al principio de mérito;
- c) cuando un empleado irregular alegue que la autoridad nominadora se ha negado injustificadamente a realizar su conversión a empleado regular de carrera, según dispone la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada, conocida como “Ley de Empleados Irregulares”;
- d) cuando un Administrador Individual alegue que una acción, omisión o decisión de la Oficina es contraria a las disposiciones generales de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, en las áreas esenciales al principio de mérito;

- e) la Comisión tendrá jurisdicción sobre el personal docente y clasificado del Departamento de Educación y el personal civil de la Policía de Puerto Rico, que no estén sindicados bajo la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada;
- f) la Comisión podrá tener jurisdicción apelativa voluntaria sobre los empleados no organizados sindicalmente de aquellas agencias excluidas de la aplicación de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, y las corporaciones públicas que operen como negocio privado que se sometan voluntariamente al proceso apelativo y adjudicativo de la Comisión. [. . .]
- g) cualquier asunto proveniente u originado de la administración de los recursos humanos no cubierto en otras leyes o convenios colectivos.

III

- A -

Los tres errores que plantean los recurrentes van dirigidos a cuestionar la determinación de la CASP de denegar la solicitud de determinaciones de hechos adicionales. Así, por ejemplo, en el primer señalamiento de error, los recurrentes alegan que la CASP erró, pues declaró ha lugar la apelación solamente en cuanto a los seis recurrentes a los cuales se les había denegado dicho remedio en el 2007. Específicamente, aseguran que la resolución objeto de revisión debió reflejar el hecho de que las otras 15 personas que instaron el recurso de apelación ante la CASP obtuvieron un dictamen favorable que advino final y firme luego de que un panel de este Tribunal dictó la sentencia en los casos consolidados KLRA200800040 y KLRA200800046.

Tras revisar la sentencia de la referida sentencia, emitida el 3 de octubre de 2008 en los casos KLRA200800040 y KLRA200800046, corroboramos que un panel de este Tribunal confirmó la determinación de la CASP en cuanto a los 15 empleados que laboraban en el Municipio de Caguas al momento en que entró en vigor la reducción de jornada laboral, por lo que ordenó la reinstalación de la jornada de 37.5 horas y los haberes dejados de percibir. Sin embargo, el Tribunal revocó la determinación de la CASP de denegar la apelación a los seis empleados

que comenzaron labores en el Municipio tras la reducción de jornada.

Específicamente, en el caso KLRA200800040, el Tribunal resolvió que:

Al aplicar la norma antes esbozada al presente caso, concluimos que el Municipio cumplió con el procedimiento establecido en la Ley de Personal, mas no así con el dispuesto en la Ley de Municipios. No tan sólo incumplió con las disposiciones de ésta última, sino que pasó por alto la advertencia de la Administración de Servicios Municipales sobre el requisito de obtener el aval de la Asamblea Municipal a la enmienda al Reglamento relativa a la reducción de la jornada de trabajo. Ante estas fallas las enmiendas para la reducción de la jornada laboral no tuvieron efecto. Esto es, no adquirieron virtualidad jurídica. Así, quedó inalterado el horario mínimo de 37.5 horas semanales o 7.5 horas diarias que originalmente formó parte del Reglamento de Personal.

De este modo, colegimos que CASARH no erró al dictar que el Municipio debía establecerle nuevamente a los quince (15) recurridos la jornada regular de trabajo de 37.5 horas semanales con todos los derechos y haberes dejados de percibir, ya que tal reducción de jornada laboral no fue aprobada conforme a derecho.

Por otra parte, CASARH denegó la reclamación de los seis recurrentes fundamentada en que éstos comenzaron a trabajar en el Municipio luego de que se adoptara la jornada de trabajo disminuida en el Reglamento. No le asiste la razón.

A pesar de que los seis recurrentes comenzaron a laborar en el Municipio luego de que la enmienda al Reglamento de Personal fuese aprobada por OCAP, tal enmienda es nula. Por tratarse de una enmienda nula, nunca adquirió validez jurídica, por lo que se debe retrotraer a los empleados al estado de derecho previo a la implantación de la aludida enmienda. En este caso, el estado de derecho anterior era la jornada de trabajo de 37.5 horas semanales. Por ende, los seis recurrentes tienen derecho a que se les establezca la jornada de 37.5 horas semanales y los derechos y haberes dejados de percibir por que le aplicaron una enmienda sin eficacia jurídica.

Al tenor de los fundamentos antes expuestos, resolvemos que CASARH erró al denegar la reclamación de los seis (6) recurrentes en el recurso **KLRA08-0040**. Estos tenían derecho a trabajar una jornada de 37.5 horas semanales, equivalentes a 7.5 horas diarias, hasta tanto el Municipio adoptara la pretendida enmienda conforme a la Ley sobre Reducción en el Horario, la Ley de Personal y a la Ley de Municipios. Se cometió el error señalado en el recurso **KLRA08-0040**.

KLRA200800040 y KLRA200800046, *Díaz Rivera y otros v. Municipio de Caguas*.

Por otra parte, en cuanto a los errores que expuso el Municipio de Caguas en el recurso KLRA200800046, el Tribunal resolvió que la extinta CASARH tenía jurisdicción sobre el recurso y que una vez dicha agencia determinó que la reducción de jornada laboral fue contraria a derecho, los apelantes tenían derecho a obtener un remedio idóneo, que en su caso consiste en la remuneración de los salarios dejador de percibir. “No se

trata, como arguye el Municipio de una compensación por daños, sino de retrotraer a los empleados afectados al estado de derecho anterior a la implantación ilegal de la reducción de su jornada de trabajo.”

KLRA200800040 y KLRA200800046, *Díaz Rivera y otros v. Municipio de Caguas*. A la luz de tales determinaciones, el panel hermano que atendió el caso mandató lo siguiente:

[R]especto al recurso **KLRA08-0040**, se modifica la Resolución emitida por CASARH el 4 de diciembre de 2007 y notificada el subsiguiente día 17, para dejar sin efecto aquella parte de la misma que denegó la apelación a los seis (6) recurrentes en dicho recurso. En consecuencia, se declara ha lugar su apelación **y se ordena al Municipio de Caguas que imponga a tales recurrentes el horario regular de 37.5 horas semanales, con el pago de los haberes dejados de percibir desde la fecha en que cada uno de ellos comenzó a laborar en el Municipio. Se devuelve el caso a CASARH para que determine desde qué fecha se pagarán tales haberes.** Así modificada, se confirma. En cuanto al recurso **KLRA08-0046**, se confirma la Resolución recurrida respecto a los quince (15) recurridos y se modifica en cuanto a los seis (6) recurrentes del recurso **KLRA08-0040** en la forma previamente descrita. (Énfasis nuestro).

KLRA200800040 y KLRA200800046, *Díaz Rivera y otros v. Municipio de Caguas*.

Así, tal y como alegan los recurrentes, el caso fue devuelto a la agencia solamente a fines de dilucidar la fecha de comienzo de labores los seis empleados contratados luego de que entrara en vigor la reducción de jornada, de manera que fuera posible calcular los haberes dejados de percibir. Estos seis empleados son los siguientes: Omar Gómez Aponte, Tomás Hernández Vázquez, Carlos J. Oyola Rosado, Antonio Pérez Rosa, Alfredo Valdés Morales y Juan A. Villanueva Roque. De hecho, así lo reconoció la CASP en la resolución objeto de revisión, en la nota al calce número 1.

Ahora bien, contrario a las alegaciones formuladas en el primer error, el dictamen emitido en los casos consolidados KLRA200800040 y KLRA200800046 no requiere ningún pronunciamiento o determinación fáctica adicional por parte de la CASP en cuanto a los restantes 15 empleados. Por el contrario, los 15 empleados que laboraban en el Municipio de Caguas previo a que comenzara la reducción de jornada

tienen derecho a la reinstalación de la jornada de 37.5 horas y al pago de los haberes dejados de percibir desde el 2008, es decir, desde que advino final y firme el dictamen emitido por un panel hermano de este Tribunal de Apelaciones en los casos consolidados que ya citamos.

- B -

Lo anterior, sin embargo, no dispone de la controversia, pues en el segundo error los recurrentes plantean que la CASP erró al no acoger las determinaciones de hechos adicionales propuestas por ellos, pues las mismas reflejan el estado de los procedimientos conforme a las sentencias dictada en los casos consolidados KLRA200800040 y KLRA200800046, a la que ya aludimos, así como en los casos KLCE201200352 y KLCE201300288.

Debido a que nada impide que tomemos conocimiento de las sentencias emitidas por otros paneles de este Tribunal, sintetizaremos los dictámenes a los cuales los recurrentes aludieron en la solicitud de determinaciones de hechos que fue denegada por la CASP. Dicho ejercicio, además, facilita la discusión del segundo error y el entendimiento del complicado tracto procesal que precede al recurso de epígrafe. Veamos.

Según pudimos constatar, los dos dictámenes de los casos KLCE201200352 y KLCE201300288 tuvieron su génesis con un recurso de *mandamus* presentado en el 2009 ante el Tribunal de Primera Instancia por los 15 empleados a los que se les reconoció de forma final y firme el derecho a obtener los salarios dejados de percibir y la reinstalación de la jornada laboral en el 2008. En la solicitud de *mandamus*, suplicaron que el foro primario ordenara al Municipio de Caguas y a su alcalde a realizar los trámites correspondientes para determinar la cuantía exacta del pago de los haberes dejados de percibir por los 15 empleados que laboraban en el Municipio para la fecha en que comenzó la reducción de jornada laboral. Además, solicitaron al Tribunal que ordenara al Municipio a reinstalarles la jornada laboral de 37.5 horas,

según ordenado por el Tribunal en los casos consolidados KLRA200800040 y KLRA200800046. De hecho, la petición redundó en una sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia el 24 de febrero de 2010, en la que ordenó al Municipio de Caguas a realizar el cálculo de los haberes dejados de percibir por los 15 recurrentes. También ordenó a las partes a acudir a la antigua CASARH para dilucidar cualquier asunto pendiente. Debido a que ninguna de las partes apeló ese dictamen, el mismo advino final y firme. Véase KLAN20101530, *Díaz Rivera v. Municipio de Caguas*.

Previo a los dictámenes emitidos en los casos KLCE201200352 y KLCE201300288, a los que aludiremos más adelante, en el caso KLAN20101530, *Díaz Rivera v. Municipio de Caguas*, resuelto el 28 de febrero de 2011, un panel de este Tribunal atendió un recurso de *certiorari* instado por los recurrentes de epígrafe luego de que el Tribunal de Primera Instancia les denegara una solicitud de desacato contra el Municipio de Caguas. En aquella ocasión, el foro primario había denegado la solicitud de desacato por entender que el Municipio había cumplido con lo ordenado el 24 de febrero de 2010. Sin embargo, el panel del Tribunal de Apelaciones que atendió la controversia resolvió que el foro primario no corroboró que, en efecto, el Municipio de Caguas hubiera cumplido a cabalidad con lo ordenado, por lo que remitió el caso para la dilucidación de ese asunto.

Posteriormente, en el caso KLCE201200352, los recurrentes presentaron un auto de *certiorari* en el que solicitaron que el Tribunal de Apelaciones revisara una orden emitida por el Tribunal de Primera Instancia el 3 de febrero de 2012, notificada el día 16 de ese mismo mes. En la orden objeto de revisión, que fue emitida como parte del caso de ejecución de sentencia que comenzó con la solicitud de *mandamus*, el foro primario dejó sin efecto otra orden previa que había emitido con el propósito de que el Municipio cumpliera con la orden del 24 de febrero de 2010, en la cual el mismo foro primario ordenó al Municipio de Caguas a

calcular los haberes dejados de percibir. Ello, a pesar de que en el citado caso KLAN20101530, un panel de este Tribunal de Apelaciones había remitido el caso a instancia para que dicho foro se cerciorara de que el Municipio cumpliera a cabalidad con lo ordenado. Al así resolver, el panel que dictó la resolución del caso KLCE201200352, pronunció que:

Como materia de umbral, debe quedar manifiestamente clara la postura procesal que caracteriza la orden recurrida. Esta forma parte de una larga cadena de intentos por parte de los peticionarios de hacer valer y dar por cumplida la Sentencia que a su favor obtuvieron el 24 de febrero de 2010 en la causa de acción sobre *Mandamus* antes detalladamente explicada. [...]

Insisten los peticionarios en que el Municipio ha obrado con temeridad en la medida en que no ha acatado los dictámenes de los distintos foros y ha inducido a error al TPI. Que si bien informó el cumplimiento con la realización de los cómputos, éstos “en nada cumplen con lo ordenado”. En esa medida, se han visto obligados a acudir ante este foro para hacer valer sus derechos; que una vez más recurren ante este Tribunal con idénticos reclamos. Nótese que la razón que en este punto motiva a los peticionarios a acudir en revisión, conforme a la exposición fáctica procesal minuciosamente expuesta, confirma que verdaderamente, entre la imprecisión y confusión del lenguaje utilizado en la referida orden, una vez más el TPI ha revertido el proceso de cumplimiento con lo ordenado en su Sentencia del 24 de febrero de 2010 y en nuestra Sentencia del 28 de febrero de 2011.

Dispuesto por este foro en nuestra Sentencia del 28 de febrero de 2011, la cual advino final y firme, que el Municipio venía obligado a dar por cumplida la Sentencia del 24 de febrero de 2010 en lo referente al cómputo de los haberes dejados de percibir por los 15 peticionarios, el dejar sin efecto las órdenes justamente conducentes al cumplimiento, sin duda colocan a los peticionarios en la posición de un “volver a empezar”. La diferencia en este momento estriba en que el Municipio alega que dio cumplimiento con lo ordenado, en virtud de una Moción Informativa y en Cumplimiento de Orden que presentó el 25 de mayo de 2011. Sin embargo, basta un somero examen del Informe de Salarios Dejados de Percibir que anejó a dicha moción para concluir que, antes de acudir a CASARH para cualquier otro asunto relacionado con dichos cómputos, se impone que el TPI reciba la evidencia necesaria del cumplimiento con la Sentencia emitida el 24 de febrero de 2010. El TPI, en la orden recurrida, dejó sin efecto la orden emitida el 9 de diciembre de 2011. Ello milita justamente en contra de que pueda evidenciarse a cabalidad el cumplimiento con lo ordenado. Importa precisar el tiempo que ha tomado para que los peticionarios logren que se cumpla con las sentencias y órdenes dictadas por el foro administrativo y los tribunales, y en lo que a este recurso respecta, el proveer los cómputos de lo adeudado para cada uno de los peticionarios en forma detallada, año por año, conforme dispuesto en la Resolución del 12 de abril de 2011 y del 9 de diciembre de 2011.

Resolvemos que la forma ligera mediante la cual pretende el Municipio recurrido dar por cumplida nuestra Sentencia y la del TPI no es la apropiada. En efecto, sometió un documento incompleto; las cantidades refieren a algunos demandantes y a otros no; no se alude ni se acompañan documentos oficiales; no se justifican ni las cantidades a pagar ni el por qué hay peticionarios a los que no se les incluye cantidad a pagar alguna. En fin, en alguna medida le asiste la razón a los peticionarios

cuando aluden a que “se pretendió que se aceptara por fe la información que allí se expuso”.

Una vez más, el momento de la presentación del recurso de *certiorari* que nos ocupa es el más oportuno. En esta ocasión para fijar inequívocamente el deber del Municipio de dar cumplimiento a lo ordenado: evidenciar ante el TPI el cumplimiento con la Sentencia emitida en el procedimiento de *Mandamus* el 24 de febrero de 2010, notificada el 16 de abril de 2010. Para ello es menester que se le brinde a las partes la oportunidad de participar, regidos por los criterios establecidos en las órdenes del 9 de diciembre de 2011 y 12 de abril de ese mismo año. La lógica y el trato justo exigen apertura en este proceso y no una interpretación automática del derecho. Realizado el referido cómputo es que proceden delimitarse las controversias, si algunas, que corresponderían ser atendidas por la Comisión Apelativa para el Servicio Público, CASP, antes la CASARH.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se expide el recurso de *Certiorari* presentado y se revoca la Resolución recurrida. Se devuelve el caso al TPI para que éste corrobore el cumplimiento del Municipio con lo ordenado, reinstale la orden del 9 de diciembre de 2011 y continúen los trámites correspondientes de conformidad con lo aquí dispuesto.

KLCE201200352, *Díaz Rivera v. Municipio Autónomo de Caguas*.

Posteriormente, surgió otra controversia en el caso de *mandamus* que originó la sentencia en el caso KLCE201300288. En esa ocasión, un panel de este Tribunal atendió un auto de *certiorari* presentado por el Municipio de Caguas para revisar una orden *post* sentencia emitida por el foro primario el 30 de enero de 2013. En la orden objeto de revisión, el Tribunal de Primera Instancia ordenó al Municipio de Caguas a cumplir fielmente con un dictamen previo del Tribunal de Apelaciones, en el cual se le ordenó a someter los cálculos sobre los haberes dejados de percibir.

Específicamente, el foro primario ordenó al Municipio lo siguiente:

Se ordena a la parte demandada cumplir fielmente con la sentencia emitida por el Tribunal de Apelaciones del 29 de junio de 2012. Los cómputos se realizarán una vez se reinstale a los empleados conforme a la sentencia del Tribunal [de] Apelaciones.¹

Inconformes con la citada orden, el Municipio acudió ante este Tribunal y alegó que el dictamen en el proceso de *mandamus*, que les ordenó a someter los cómputos de los salarios dejados de percibir, no tenía el alcance de obligarle a reinstalar a los empleados a la jornada de

¹ Orden del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas, del 30 de enero de 2013, según citada en el caso KLCE201300288.

37.5 horas. En atención a tales argumentos, el panel que resolvió el caso concluyó lo siguiente:

No se requiere de un minucioso estudio del expediente para notar que esta es la *tercera ocasión* en la que se tiene que intervenir con el pleito de *mandamus* instado en el 2009 por los empleados recurridos. Ello se añade al hecho de que *aún no se ha cumplido* con lo dispuesto en el dictamen administrativo emitido en el 2007 por la CASARH, confirmado por este Tribunal en la sentencia del KLRA20080040 y KLRA20080046, en el que se ordenó restituir a los empleados recurridos a su antigua jornada de 37.5 horas semanales con el pago de los haberes dejados de percibir calculados desde la fecha en que se redujo dicha jornada. Luego de evaluar el cuadro fáctico antes reseñado y de estudiar los planteamientos presentados tanto por el Municipio como por los empleados recurridos a la luz de los criterios enumerados por la Regla 40 de nuestro Reglamento, *supra*, procede expedir el auto solicitado y modificar la resolución recurrida. Nos vemos forzados a así actuar para que se emita un dictamen en el que propiamente se ordene el cumplimiento de la sentencia de *mandamus* dictada en el 2010, a fin de que ésta pueda ser ejecutada. Para explicar esta determinación, es menester pronunciarnos sobre ciertos aspectos del caso, en aras de facilitar que se logre el cumplimiento de la sentencia dictada en el 2010 y se ponga fin a este pleito de una vez y por todas.

[...]

Concurrimos con el Municipio en que no se ordenó el restablecimiento de la anterior jornada de trabajo semanal en la sentencia dictada el 24 de febrero de 2010 en el presente pleito de *mandamus*, como tampoco en las sentencias del Tribunal de Apelaciones emitidas el 28 de febrero de 2011 y 29 de junio de 2012. En tales dictámenes únicamente se ordenó que el Municipio sometiera, *de forma documentada y sustentada*, el cálculo de los ingresos adeudados a los empleados recurridos. *Subrayamos* que esto se le ha ordenado al Municipio *en varias ocasiones*, sin que ello sea cumplido de forma diligente. Por tanto, el Municipio viene obligado a cumplir con someter tales cómputos ante el foro recurrido *inmediatamente*. Es altamente reprochable que el Municipio no haya cumplido con lo ordenado por el Tribunal de Primera Instancia y el Tribunal de Apelaciones en el curso de más de tres (3) años.

Ahora bien, la orden de la cual se recurre, notificada el 4 de febrero de 2013, dispuso que los cómputos debían realizarse una vez se “reinstalaran” a los empleados recurridos “conforme a la sentencia del Tribunal [de] Apelaciones”². Si bien es cierto que lo referente a la denominada “reinstalación” no fue ordenado por ninguno de los dictámenes emitidos *en este caso* [de *mandamus*] y que solamente se ordenó que se sometieran los cálculos de lo adeudado a los quince (15) empleados reclamantes, sin más, no podemos ignorar que en la sentencia del KLRA200800040 y KLRA200800046 sí se le ordenó al Municipio a “imponer” a los empleados recurridos una jornada de 37.5 horas semanales, con el pago de los haberes dejados de percibir desde el momento en que se redujo la jornada semanal. Es decir, aun cuando el Municipio enfatizó repetidamente que en el caso de *mandamus* nunca se le ordenó restablecer a los empleados recurridos a su anterior jornada de trabajo, con lo cual concurrimos, éste no es el único estado de derecho que vincula al Municipio, toda vez que en virtud del estado de derecho establecido por la CASARH en el 2007, confirmado por este Tribunal en el 2008, el Municipio está obligado a devolver a los empleados recurridos al estado de derecho anterior a que se realizara la reducción ilegal de su jornada de trabajo. Destacamos que tanto los dictámenes

² Apéndice 1, *supra*.

emitidos en el pleito de *mandamus* por el foro recurrido como los dictados por el Tribunal de Apelaciones y la CASARH, *son finales y firmes*. Por consiguiente, *tienen que ser cumplidos*.

[...]

[N]o podemos hacer abstracción de que, aunque *en el presente caso* el *mandamus* no ordenó la restitución de los empleados recurridos a una jornada semanal de 37.5 horas semanales, en el foro administrativo *ello fue determinado desde el 2007*. Empero, desconocemos si desde ese entonces el Municipio ha realizado alguna determinación para reducir legalmente las jornadas de trabajo y cuál es su fecha de efectividad. Por consiguiente, los empleados recurridos deben acudir a la CASP para solicitar el remedio que les corresponda al amparo de lo dictaminado en la sentencia de los casos consolidados KLRA200800040 y KLRA200800046. Si procede la restitución de su jornada anterior, ello debe ser determinado por el foro administrativo. Si el Municipio adeuda alguna cantidad adicional a la calculada al 24 de febrero de 2010, ello también deberá ser adjudicado por la CASP. Resaltamos que no se trata de que CASP adjudique toda la reclamación ni que el Municipio tenga otra oportunidad de presentar nuevamente sus defensas. Ya esa causa de acción fue dirimida y es final, firme e inapelable.

Enfatizamos la importancia de que el Municipio cumpla diligentemente con lo ordenado, so pena de que el foro recurrido imponga severas sanciones o el desacato, como ya se ha advertido. También es imperativo puntualizar que el retraso procesal del presente caso atenta contra la sana administración de la justicia y contra el principio rector de que en todo caso se conceda una solución justa, rápida y económica, según predica la Regla 1 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 1. La actitud desafiante del Municipio al hacer caso omiso a las órdenes del tribunal, sin que ello conlleve consecuencia alguna, resulta en un premio a la inercia y una afrenta al respeto que le es debido a un tribunal. Por ello, tal conducta no debe pasar desapercibida.

En fin, nos parece que el curso decisorio más adecuado en este caso es modificar la resolución recurrida a los efectos de eliminar la orden de reinstalar a los empleados, toda vez que ello no formó parte del procedimiento de *mandamus*. En vez de ello, procede ordenar al Municipio que de forma *inmediata* someta ante Instancia los cómputos de los haberes adeudados a los empleados recurridos desde el 1 de enero de 1986 al 24 de febrero de 2010, fecha en que se dictó sentencia concediendo el *mandamus*. Tales cálculos deberán someterse de forma detallada y certificada por los oficiales correspondientes del Municipio. En cuanto a la restitución de la antigua jornada laboral, les corresponde a los empleados recurridos solicitar cualquier remedio a estos efectos ante la CASP, que fue el foro que dilucidó tal reclamo. Nos parece que esta es la única forma en que puede cumplirse cabalmente con la sentencia dictada el 24 de febrero de 2010.

Debido a que en la sentencia dictada en los casos KLRA200800040 y KLRA200800046 se confirmó el dictamen de la CASARH que en ese entonces ordenó la "restitución" de los empleados recurridos a la jornada laboral regular anterior, ello debe ser la razón por la cual la petición de *mandamus* no incluyó tal reclamo. El Municipio, por tanto, no puede continuar aprovechándose del disloque creado por las decisiones emitidas en casos y foros distintos para no dar cumplimiento con todas las determinaciones que le obligan a actuar de una forma u otra.

KLCE201300288, *Díaz Rivera v. Municipio de Caguas*.

Para entender la complejidad de las controversias que las partes han litigado en distintos foros, quizás lo más conveniente hubiera sido que

la CASP tomara conocimiento y aludiera a los distintos dictámenes que se han emitido en el caso de *mandamus* al que aludimos, que se ventiló ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas. Sin embargo, contrario a lo que alegan los recurrentes, la ausencia de tales alusiones al pleito de *mandamus* no implica que la CASP erró ni que omitió determinaciones fácticas esenciales. Mucho menos constituye una de las instancias en que se justificaría intervenir con las determinaciones de la agencia.

Lo anterior responde a que, para efectos de la controversia que nos ocupa, lo importante es que el dictamen objeto de revisión reconoce finalmente a los recurrentes el derecho a ser compensados por los haberes dejados de percibir a raíz de la reducción de jornada laboral. El estado de derecho del caso también obliga al Municipio de Caguas a reinstalarles a los empleados la jornada de 37.5 horas, pues así lo dictó CASARH en el 2007 y lo confirmó un panel de este Tribunal en los casos consolidados KLRA200800040 y KLRA200800046. El dictamen de estos casos advino final, firme e inapelable, por lo que debe ser cumplido cabalmente.

- B -

Lo anterior, a su vez, nos lleva a discutir el tercer error, pues los recurrentes aseguran que la CASP erró al no ordenar la reinstalación de la jornada de 37.5 horas semanales para todos los recurrentes que laboran al presente en el Municipio de Caguas o, en la alternativa, hasta la fecha en que se desvincularon del servicio. Sobre el particular, recalcan que la CASP no debió ordenar que el Municipio pagara los haberes dejados de percibir hasta la fecha en que hubiera aprobado una reducción de jornada conforme a derecho, pues hasta el presente dicha parte no ha presentado ninguna evidencia de haberlo hecho. Más aún, los recurrentes aseguran que en el contexto del pleito de *mandamus* que se dilucidó ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas, el Municipio de Caguas presentó una certificación fechada 29 de mayo de 2014 y suscrita por la señora Lucille J. Cordero, Directora de Recursos Humanos, en la que hizo

constar que hasta entonces no había aprobado una reducción de jornada laboral.

Ante los argumentos de los recurrentes, el Municipio de Caguas insiste en que los dictámenes emitidos en el contexto del caso de *mandamus* no inciden, restringen, limitan o condicionan la jurisdicción de la CASP ni su facultad para disponer finalmente de la controversia entre las partes. Por ende, insiste en que la aludida certificación de la Directora de Recursos Humanos no debe entenderse vinculante para los procesos ante la CASP ya que no responde a la realidad jurídica del caso administrativo. Sin embargo, más adelante reconoce que la CASP ordenó el pago de los haberes dejados de percibir hasta la fecha en que se hubiera implantado una jornada laboral conforme a derecho y que ello delimita de forma clara e inequívoca el periodo que se utilizará para realizar el cómputo de lo debido.

Debemos reconocer que el Municipio de Caguas tiene razón al alegar que, de haberse aprobado una reducción de jornada conforme a derecho, los haberes dejados de percibir deberían ser calculados hasta la fecha en que la misma entró en vigor. Ahora bien, tampoco podemos ignorar el hecho de que las partes han litigado vigorosamente esta controversia desde el 1999. Más aún, la obligación del Municipio de Caguas de pagar los haberes dejados de percibir tiene vigencia desde que advino final y firme el dictamen del 3 de octubre de 2008, emitido por un panel de este Tribunal en los casos consolidados KLRA20080040 y KLRA20080046. Luego de ese caso, solo restaba dilucidar la fecha en que comenzaron a trabajar los empleados que fueron contratados luego de la aprobación de la reducción de jornada.

Así, ya que desde el 2008 el estado de derecho del caso es que los recurrentes tienen derecho a ser compensados por concepto de los haberes que dejaron de percibir, suma que debe calcularse desde las fechas que incluimos en las determinaciones de hechos, el Municipio debió ser diligente y auscultar si posteriormente fue aprobada una

reducción de jornada laboral conforme a derecho. Sin embargo, hasta el día de hoy, han transcurrido casi nueve años sin que dicha parte haya hecho constar tal información.

Ante tal cuadro fáctico, advertimos al Municipio de Caguas que el dictamen de la CASP que hoy revisamos impartió finalidad a la controversia entre las partes y reconoció el derecho de los recurrentes a ser compensados por los salarios dejados de percibir a raíz de la reducción de jornada laboral, a computarse desde las fechas que hicimos constar en las determinaciones de hechos. Aunque también hay constancia de las fechas en que algunos empleados se separaron del servicio por razón de renuncia o muerte, hasta el día de hoy el Municipio no ha presentado ninguna evidencia o alegación tendente a demostrar que aprobó una reducción de jornada conforme a derecho. Así, si el Municipio de Caguas tiene evidencia de haber adoptado una reducción de jornada conforme a derecho, está obligado a hacerlo constar y a presentar evidencia al momento de consignar el dinero debido. Sin embargo, la ejecución de la sentencia en este caso no debe postergarse en el tiempo debido a la falta de diligencia por parte del Municipio de Caguas. Por lo tanto, salvo evidencia en contrario, el estado de derecho de este caso nos obliga a concluir que los empleados que no se han separado del servicio, tienen derecho a ser compensados por los salarios dejados de percibir hasta el presente y a que se les reinstale la jornada de 37.5 horas semanales. Los recurrentes tendrán a su disposición todos los mecanismos provistos por ley para asegurarse que el Municipio de Caguas cumpla a cabalidad con lo dispuesto en esta sentencia.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la resolución de la CASP y ordenamos al Municipio de Caguas que pague los haberes dejados de percibir por los recurrentes desde la fecha en que estos comenzaron labores, hasta el presente o hasta la fecha en que se separaron del servicio en los casos en que sea aplicable.

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

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