

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

ASUNCIÓN QUIÑONES
COLÓN

Recurrente

V.

AUTORIDAD DE
CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN (ACT)

Recurrida

KLRA201700056

Revisión judicial
procedente de la
Comisión Apelativa del
Servicio Público

CASO NÚM.
2016-10-0511

SOBRE:
Beneficios marginales

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Fraticelli Torres, el Juez Hernández Sánchez y el Juez Ramos Torres

Fraticelli Torres, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de marzo de 2017.

La señora Asunción Quiñones Colón nos solicita que revisemos y revoquemos la resolución dictada por la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), en la que se declaró sin jurisdicción para atender la reclamación de cobro de beneficios marginales que ella instó en 2016 contra su ex patrono, la Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT), después de haberse acogido a la jubilación en 2014. Para la CASP, la apelación incoada por la señora Quiñones Colón fue tardía.

Luego de evaluar los méritos del recurso y de considerar las normas legislativas y reglamentarias que rigen la jurisdicción apelativa de la CASP, resolvemos que procede confirmar la resolución recurrida, aunque por otros fundamentos.

Veamos un resumen del trasfondo procesal del caso que sirve de fundamento a este dictamen.

I.

La señora Asunción Quiñones Colón trabajó como empleada regular de la ACT durante el periodo comprendido entre el 1 de diciembre

de 2013 y el 31 de mayo de 2014, fecha en la que se acogió a los beneficios de la jubilación por años de servicio. En diciembre de 2014 recibió \$600 de la ACT, en pago del bono de Navidad de ese año, que fue reducido en virtud de la entonces recién aprobada Ley Núm. 66-2014. La señora Quiñones Colón tenía derecho a recibir \$1,000 por ese concepto, que era la cuantía máxima que establecía la Ley Núm. 34 de 12 de junio de 1969, según enmendada, conocida como Ley del Bono de Navidad, 3 L.P.R.A. sec. 757, aplicable a los empleados de corporaciones públicas como la aquí recurrida, y, el Reglamento Núm. 8111 de 30 de noviembre de 2011, conocido como Reglamento de Personal de la ACT.

Dieciocho meses después, el 14 de julio de 2016, la señora Quiñones Colón remitió una carta a la Directora Ejecutiva de la ACT para reclamarle la diferencia de \$400.00 del bono de Navidad de 2014, pero no recibió respuesta a su requerimiento.

El 12 de octubre de 2016 la señora Quiñones Colón presentó un recurso de apelación ante la CASP para exigir que se le ordenara a la ACT el pago de la diferencia de \$400.00 adeudados en concepto de bono de Navidad y el pago de los honorarios de su abogado. En esencia, la recurrente expuso que la Ley Núm. 66-2014 entró en vigor el 17 de junio de 2014, es decir, luego de ella haber devengado el bono de Navidad, por lo que sus disposiciones en torno a la reducción de ese beneficio marginal no le eran aplicables.

El 30 de noviembre de 2016 la CASP emitió la resolución recurrida, por medio de la cual se declaró sin jurisdicción. Razonó el ente adjudicador que el término jurisdiccional de 30 días para revisar la actuación administrativa comenzó a transcurrir desde la fecha en que la recurrente recibió el pago reducido, es decir, diciembre de 2014. Consecuentemente, la CASP concluyó que la apelación presentada el 12 de octubre de 2016 era tardía.

Luego de una infructuosa solicitud de reconsideración, la señora Quiñones Colón acudió ante nos mediante el recurso de revisión judicial

de autos. Señala que erró la CASP al desestimar su apelación sin considerar que: (1) no hubo una notificación formal de parte de la agencia sobre la reducción del bono de Navidad que diera inicio al término para acudir a la CASP; (2) el término prescriptivo para reclamar el pago de beneficios marginales aplicable en este caso es el de tres años a partir de la separación del servicio y no el de 30 días a partir de la actuación impugnada; y (3) no dar por ciertos los hechos bien formulados en la apelación.

En su primer señalamiento de error, la recurrente aduce que, como la Directora Ejecutiva de la ACT no le cursó una notificación formal escrita y con advertencias, respecto a que la cuantía del bono de 2014 le sería reducida, el término para acudir a la CASP en reclamo de ese pago no ha iniciado ni mucho menos expirado por tratarse de una acción nula. En la discusión del segundo error, la recurrente señala que su acción no está prescrita porque le favorece el plazo de tres años establecido en el Artículo 1867 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 5297, según resuelto en *Aponte v. Srio. de Hacienda*, 125 D.P.R. 610 (1990). Tal plazo se cuenta a partir de la fecha de su separación del servicio público, es decir, a partir del 31 de mayo de 2014. Bajo esa teoría, alega que su causa de acción no estaba prescrita el 12 de octubre de 2016, fecha en la que acudió a la CASP. Por último, en la discusión de su tercer señalamiento de error, la recurrente argumenta que la CASP debió dar por bueno que tenía jurisdicción para atender los méritos de la apelación por el solo hecho de ella haberlo alegado de esa manera.

Sometido así el recurso, advertimos un escollo jurisdiccional que le impedía a la CASP atender la reclamación de la señora Quiñones Colón, aun cuando no hubiera mediado notificación escrita sobre la reducción del bono de Navidad ni hubiese expirado el término prescriptivo de tres años del citado artículo 1867 del Código Civil. Y es que, aun tomando por ciertas todas sus alegaciones, el Plan de Reorganización Núm. 2-2010, en virtud de la cual fue creada la CASP tal y como la conocemos hoy día,

no le concede jurisdicción sobre la materia a ese foro para atender reclamaciones de una persona que ya no es empleada de la entidad apelada, por haberse separado voluntariamente del servicio, como en este caso. De proceder esa reclamación, corresponde al foro judicial atenderla y adjudicarla. Nos explicamos.

II.

- A -

La jurisdicción de las agencias administrativas se deriva y delimita por su ley habilitadora. Al aprobar la ley orgánica de una agencia, la Asamblea Legislativa le delega los poderes y facultades necesarios para que actúe conforme al propósito perseguido con su creación. *DACo v. Farmacia San Martín*, 175 D.P.R. 198, 203 (2009); *Amieiro González v. Pinnacle Real Estate*, 173 D.P.R. 363, 371 (2008). En lo que toca a la facultad adjudicativa delegada a una agencia administrativa, el Tribunal Supremo ha destacado la importancia de precisar o definir los límites de su autoridad jurisdiccional para considerar y resolver las controversias que se someten ante su consideración. A esos fines, ha expresado que:

La jurisdicción es el poder o la autoridad que posee un tribunal o un organismo administrativo para considerar y decidir los casos que se someten a su consideración. Los organismos administrativos, así como los foros judiciales, no tienen discreción para asumir jurisdicción donde no la hay.

De esta manera, las agencias administrativas solamente pueden ejercer los poderes que su ley habilitadora expresamente les ha otorgado y aquellos que sean indispensables para llevar a cabo su encomienda primordial.

Cónsono con lo enunciado, aquella actuación administrativa que no obedezca el poder que le fue conferido mediante legislación debe ser catalogada como una *ultra vires*. En consecuencia, todos los actos u órdenes ejecutados por una agencia que se extralimitan de lo dispuesto en la ley habilitadora son erróneos y nulos.

DACo v. AFSCME, 185 D.P.R. 1, 12-13 (2012).

- B -

La CASP fue creada como un organismo cuasi-judicial en la Rama Ejecutiva, especializado en asuntos obrero-patronales y el principio de mérito. Atenderá y adjudicará casos laborales, sobre administración de recursos humanos y querellas sometidas por los empleados públicos,

tanto los cubiertos por la Ley Núm. 184-2004, 4 L.P.R.A. sec. 1461, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, como los cobijados por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, 4 L.P.R.A. sec. 1451a, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. 3 L.P.R.A. Ap. XIII, Art. 4.

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 marginales¹ 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

¹ Cabe indicar, a su vez, que este mismo cuerpo legal define “beneficios marginales” como “cualquier acreencia, ventaja o derecho no salarial otorgado al empleado por disposición de ley, reglamento o convenio colectivo, que conlleve un costo para la agencia. Estos incluyen, por ejemplo, las aportaciones para planes médicos, sistemas de retiro y seguros de vida, así como las licencias, bonificaciones y reembolsos por gastos incurridos en el desempeño de labores”. 3 L.P.R.A. Ap. XIII, Art. 2(f).

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.

Por otro lado, la ley orgánica de la CASP, también conocida como Plan de Reorganización Núm. 2-2010, delimitó la jurisdicción original y apelativa de la CASP. De ese modo, la CASP tiene jurisdicción primaria exclusiva para atender las reclamaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones del patrono, de las organizaciones laborales, sindicales u obreras, en violación a la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, 3 L.P.R.A. secs. 1451 et seq. Véase, 3 L.P.R.A. Ap. XIII, Art. 11. Mientras, la CASP tendrá jurisdicción apelativa en los siguientes casos:

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 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. El procedimiento y costo para que puedan acogerse a esta jurisdicción se establecerá, mediante reglamento.
- (g) Cualquier asunto proveniente u originado de la administración de los recursos humanos no cubierto en otras leyes o convenios colectivos.

3 L.P.R.A. Ap. XIII, Art. 12. (Énfasis nuestro).

Del estatuto citado puede apreciarse, como requisito indispensable para que la CASP ejerza jurisdicción apelativa, que se trate de la apelación de un empleado que alegue que alguna acción o medida de su patrono "le afecta o viola cualquier derecho que se le conceda en virtud de las disposiciones de "[la Ley de Administración del Sistema de Recursos Humanos del ELA]". En lo que toca a las reclamaciones de un "no empleado" o ciudadano, la CASP solo tiene jurisdicción apelativa para atender casos en los que se "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". La situación alegada por la señora Quiñones no cae bajo ninguna de las aludidas instancias.

En términos similares se describe la jurisdicción apelativa de la CASP en el Reglamento Núm. 7313 de 6 de marzo de 2007, conocido como Reglamento Procesal de la CASP, aunque, a diferencia del Plan de Reorganización 2-2010, no incorpora una definición propia del término “empleado”. Veamos las disposiciones pertinentes.

Sección 1.1 - Jurisdicción Apelativa

La Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos tendrá jurisdicción sobre las apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de los Administradores Individuales y los municipios en los casos, y por las circunstancias que se especifican a continuación:

- (a) Cuando **un empleado dentro del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, no cubierto por la Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público**, Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, alegue que una acción o decisión que le afecta viola cualquier derecho que se le conceda en virtud de las disposiciones de Ley Núm. 184, supra, de 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 Ley Núm. 184.
- (b) Cuando un **empleado cubierto por la Ley Núm. 45**, que no ejerza su derecho a organizarse sindicalmente, alegue que una acción o decisión de la Autoridad Nominadora relacionada con la aplicación de esta ley, viola cualquier derecho que se le conceda al amparo de las áreas esenciales al principio de mérito establecidos en la misma.
- (c) 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.
- (d) 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 de Empleados Irregulares, Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada.
- (e) 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 en las áreas esenciales al Principio de Mérito.
- (f) Se dispone expresamente que la Comisión tendrá jurisdicción tanto sobre el **personal docente y clasificado del Departamento de Educación, como sobre el personal civil de la Policía de Puerto Rico, que no estén sindicados bajo la Ley Núm. 45**.
- (g) 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 y las corporaciones públicas que operen como negocio privado que se sometan voluntariamente al proceso apelativo y adjudicativo de este organismo. El procedimiento y costo para que éstos puedan acogerse a esta jurisdicción se establecerá mediante reglamento aparte.

(h) Cuando alguna ley, acuerdo, o convenio, así lo autorice.

Reglamento Núm. 7313, Sec. 1.1. (Énfasis nuestro).

No está en controversia que la señora Quiñones Colón se acogió a la jubilación por años de servicio el 21 de mayo de 2014. Así lo alegó ella misma en su apelación y así lo acogió la CASP como determinación de hecho en la resolución recurrida.² Eso necesariamente implica que, a la fecha del pago del bono de Navidad de 2014, la recurrente ya no era “empleada” para propósitos de la ley orgánica de la CASP. Obviamente, tampoco caía dentro de esa definición al 12 de octubre de 2012, fecha en que presentó la apelación.

Como indicado, la señora Quiñones Colón intenta cobrar unos “beneficios marginales”, según ella los ha identificado, que ha devengado antes de la fecha de su jubilación. Sin embargo, la actuación administrativa impugnada, es decir, el pago de un beneficio menor, ocurrió en diciembre de 2014. Durante esa fecha, la señora Quiñones Colón ya se había separado voluntariamente de su cargo público. Entonces, tomados como ciertos los hechos bien alegados por la señora Quiñones Colón en la apelación, es forzoso concluir que ella ya no era empleada de la ACT por haberse acogido a la jubilación por años de servicio en junio de 2014. Consecuentemente, y a la luz del marco legal que precede —el Plan de Reorganización Núm. 2-2010 y el Reglamento Núm. 7313—, la CASP no tenía jurisdicción sobre la materia para considerar su reclamación.

- C -

Ahora bien, la actuación de la ACT impugnada en este caso fue consecuencia directa de la entrada en vigor de la Ley Núm. 66-2014,

² Apéndice del Recurso, pág. 14.

pues fue ese el fundamento que le dio la ACT a la señora Quiñones Colón para la reducción del bono de Navidad correspondiente al año 2014. Debemos determinar si, como cuestión de derecho, la CASP tenía jurisdicción para atender su reclamación al amparo de ese otro estatuto.

La Ley Núm. 66-2014, también conocida como Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, según enmendada, 3 L.P.R.A. sec. 9101 *et seq.*, fue aprobada con el propósito de declarar un estado de emergencia fiscal, adoptar un plan para manejar la crisis económica y la degradación del crédito del ELA y establecer medidas de control de gastos. Tales medidas van dirigidas a garantizar la liquidez del Gobierno de Puerto Rico, el pago de la nómina de los empleados públicos y el ofrecimiento de servicios esenciales a los ciudadanos. Para ello, la ley reconoce amplias facultades al Estado para establecer normas y restricciones a la concesión de aumentos, beneficios económicos o compensaciones extraordinarias. Además, dispone que sus medidas tengan primacía sobre cualquier otra ley. 3 L.P.R.A. sec. 9102. Todo lo anterior es posible por los poderes concedidos al Estado por “el Artículo II, Secciones 18-19, y el Artículo VI, Secciones 7-8, de nuestra Constitución”. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 66-2014.

Al exponer las medidas adoptadas para reducir el gasto de nómina, sin tener que despedir empleados, la ley establece un tope de \$600 en el aludido bono de Navidad. Esta medida, según expresa la ley, pretende proteger el salario básico de los empleados por encima de los beneficios marginales y bonificaciones que no forman parte de él, como lo es el bono de Navidad. *Id.* Sobre el particular, el Artículo 11 de la Ley 66 aclara que:

(a) **Desde y durante la vigencia de esta Ley** no se concederán aumentos en beneficios económicos ni compensación monetaria extraordinaria a los empleados de las Entidades de la Rama Ejecutiva [...].

(b) Se considerará como aumento en beneficios económicos lo siguiente:

[...]

(iv) **Aumentos en Bonos de Navidad**, Bonos de Verano, o cualesquiera otras bonificaciones.

[...]

(c) Se considerará como **compensación monetaria extraordinaria** lo siguiente:

[...]

(iii) **Bono de Navidad en exceso de seiscientos (600) dólares.**

[...]

(f) Las limitaciones establecidas en esta sección aplicarán a todo empleado de una entidad de la Rama Ejecutiva, irrespectivo de su clasificación como empleado de confianza, empleados regular o de carrera, empleado transitorio o irregular; e irrespectivo de su función particular dentro de la entidad de la Rama Ejecutiva.

3 L.P.R.A. sec. 9117. (Énfasis nuestro.)

En lo que atañe al caso de autos, la Ley Núm. 66 contiene una disposición específica en torno a cuál es el foro facultado para dirimir las controversias que surjan de su aplicación. A tales efectos, por medio del Artículo 14 de la propia ley, la Asamblea Legislativa le delegó jurisdicción primaria exclusiva a la CASP para atender las apelaciones de los empleados afectados, surgidas como consecuencia de las acciones o decisiones tomadas por mandato de esa misma ley. Veamos.

Artículo 14.-Foro para dirimir controversias.

La Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), o la entidad sucesora de ésta, en lo que corresponde a asuntos de naturaleza laboral o que de otra forma ordinariamente caerían dentro de la jurisdicción de CASP, tendrá jurisdicción primaria exclusiva para atender apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones tomadas conforme a este Capítulo, de aquellos **empleados cubiertos o no cubiertos por las disposiciones de la Ley Núm. 45-1998**, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público; así como de aquellos **empleados no organizados sindicalmente de aquellas Entidades de la Rama Ejecutiva** excluidas de la aplicación de las disposiciones de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y **empleados de aquellas Entidades de la Rama Ejecutiva que no están organizados y les aplica las disposiciones de la Ley Núm. 184-2004.**

Por su parte, la Junta de Relaciones del Trabajo, o la entidad sucesora de ésta, tendrá jurisdicción primaria exclusiva para atender apelaciones surgidas como consecuencia de acciones o decisiones tomadas conforme a este Capítulo, de aquellos empleados cubiertos por la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada. Disponiéndose, que conforme a lo indicado en esta Ley, ninguna actuación llevada conforme a sus disposiciones constituirá una violación a los convenios colectivos existentes, o una negativa a negociar de buena fe o una práctica ilícita.

3 L.P.R.A. sec. 9120. (Énfasis suplido).

Nótese que, tampoco la Ley Núm. 66-2014 le concede a la CASP jurisdicción en casos como el que presenta la señora Quiñones Colón, en los que la apelante está separado voluntariamente del servicio público.

En fin, actuó correctamente la CASP al declararse sin jurisdicción, pero no por razón de que la señora Quiñones Colón hubiera acudido tarde a ese foro, sino porque la señora Quiñones ya no era empleada de la ACT. Ese es el resultado de un análisis conjunto de la ley orgánica de la CASP y la Ley Núm. 66-2014. En ese sentido, el primer señalamiento de error es inmeritorio, pues, aun de haberse cometido, no alteraría el dictamen desestimatorio.

III.

Resuelto que la CASP no era el foro con jurisdicción, y que procede confirmar la resolución recurrida, aunque por otro fundamento, debemos entonces considerar una última cuestión planteada en el segundo error, pues parecería apuntalar cierta contradicción en nuestro análisis. En primer lugar, debemos plantearnos lo siguiente: si un empleado público goza del plazo trienal para reclamar salarios adeudados por el patrono gubernamental, contado desde la fecha de su cesantía, su estado de "no empleado" no puede privarlo de esa reclamación. Ello implica necesariamente que existen otras vías o foros para ese reclamo. En segundo lugar, habría que considerar si el bono de Navidad es objeto de ese plazo trienal, ya como salario o como emolumento sujeto al reclamo y eventual pago por la autoridad gubernamental.

- A -

Con el propósito de fomentar el servicio público y asegurar la retención de personal, la Ley Núm. 34 de 12 de junio de 1969, 3 L.P.R.A. sec. 757 *et seq.*, conocida como Ley del Bono de Navidad, reconoció a los funcionarios y empleados de las corporaciones públicas y de los municipios del Gobierno de Puerto Rico el derecho a recibir, en el mes de diciembre de cada año, un bono anual que recibió la denominación de

“bono de Navidad”. El Artículo 1 de la citada ley establece los requisitos que deben satisfacer los empleados para recibir ese bono:

Todo funcionario o empleado del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de la Asamblea Legislativa, incluyendo los de las corporaciones públicas y municipales, que ocupe o haya ocupado un cargo, puesto o empleo de carácter regular o irregular, tendrá derecho a recibir un bono de Navidad cada año en que haya prestado servicios al Gobierno durante por lo menos seis (6) meses en el caso de un funcionario o empleado regular, y novecientos sesenta (960) horas en el caso de un empleado irregular, dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1ro. de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en que se conceda. Disponiéndose, que en ninguno de los dos casos los servicios tienen que haber sido prestados en forma consecutiva. El pago se efectuará no más tarde del 20 de diciembre de cada año.

Será responsable del pago del bono el organismo en el cual el empleado haya prestado servicios al 30 de noviembre del año en que el mismo se conceda, o si se ha separado del servicio con anterioridad a esa fecha, al organismo en el cual prestaba servicios al momento de su separación. [...]

3 L.P.R.A. sec. 757.

Más adelante, el Artículo 3 establece el cómputo para determinar la cuantía a pagarse a cada empleado. Específicamente dispone que, a partir de 2003, el bono de Navidad:

[...] será equivalente al doce punto cinco por ciento (12.5%) del sueldo anual del funcionario o empleado. Para efectos de determinar el monto del Bono de Navidad se considerará como sueldo anual el sueldo total devengado por el funcionario o empleado hasta la cantidad de ocho mil (8,000) dólares durante los doce (12) meses que anteceden al 1ro. de diciembre del año en que se concede el bono. Los servicios por quince (15) días o más durante un mes se considerarán como un mes de servicio. [...]

3 L.P.R.A. sec. 757a.

El Artículo 5 de esa ley aclara que sus disposiciones no son aplicables a los funcionarios o empleados a quienes se les haya reconocido el derecho al bono de Navidad mediante un convenio colectivo.

Las disposiciones de los Artículos 1 a 7 de esta Ley no se aplicarán en aquellos casos donde los funcionarios o empleados reciban Bonos de Navidad mediante convenios colectivos incluyendo convenios colectivos bajo la Ley Núm. 45 de 14 de febrero de 1998, [3 LPRA secs. 1451 *et seq.*] según enmendada o disposiciones administrativas al efecto, excepto en los casos en que el monto del Bono a que tuvieran derecho mediante tales convenios o disposiciones administrativas resulte ser menor al que se provee mediante los Artículos 1 a 7 de esta Ley, en cuyo caso recibirán la cantidad necesaria para completar el Bono de Navidad provisto por esta Ley.

3 L.P.R.A. sec. 757d.

En lo que atañe a este caso, la Sección 15.2 del Reglamento Núm. 8111 de 30 de noviembre de 2011, conocido como el Reglamento de Personal de la ACT, aprobado en virtud de la Ley Núm. 74 de 23 de junio de 1965, 9 L.P.R.A. sec. 2002 (ley orgánica de la ACT), y de la Ley Núm. 184-2004, reconoce que “[t]odo funcionario o empleado que ocupe o haya ocupado un cargo, puesto o empleo de carácter regular o irregular, tendrá derecho a recibir un Bono de Navidad cada año en que haya prestado servicios al gobierno. Los servicios tienen que haberse prestado durante por lo menos seis (6) meses en el caso de empleos regulares [...]”.

- B -

A la luz de esas disposiciones, la señora Quiñones alega que en diciembre de 2014 tenía derecho al pago de \$1,000.00 por concepto de bono de Navidad, en vez de los \$600 que recibió. Ello, debido a que no le son aplicables las disposiciones de la Ley Núm. 66-2014 por su carácter prospectivo y por ella haber devengado ese beneficio marginal el 31 de mayo de 2014, antes de que entraran en vigor las más recientes modificaciones al bono de Navidad.

La Ley del Bono de Navidad no establece un término prescriptivo para su reclamación. Es preciso acudir a otras leyes suplementarias que nos permitan identificar ese término. La Ley Núm. 180-1198 reconoce que un trabajador puede demandar en el tribunal a su patrono en una “acción civil, para cobrar la cantidad adeudada hasta cobrar el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento”. 29 L.P.R.A. sec. 250i. En esos casos, “salario” incluye “sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos”. 29 L.P.R.A. sec. 250b.

Cabe destacar que la Ley Núm. 180-1998, conocida como la Ley de Salario Mínimo, aquí citada, es aplicable a los empleados de corporaciones públicas como la ACT, 29 L.P.R.A. 250f, incluso a aquellas personas que ya hayan cesado en sus funciones para esa entidad. Veamos.

- (a) Por el transcurso de tres (3) años prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de este capítulo o cualquier decreto mandatorio, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de este capítulo o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el empleado cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el obrero, su representante, o funcionario del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono.
- (b) Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación solamente incluirá los salarios a que tuviese derecho el empleado, por cualquier concepto, durante los últimos tres (3) años anteriores a la fecha en que se estableciese la acción judicial.
- (c) En el caso de que el empleado hubiese cesado en su empleo con el patrono, la reclamación solamente incluirá los últimos tres (3) años anteriores a la fecha de su cesantía.
- (d) En relación con el término prescriptivo provisto en esta sección, un cambio en la naturaleza de las labores del empleado no constituirá una novación del contrato de empleo.
- (e) Lo dispuesto en esta sección en nada afectará los casos ya radicados en los tribunales, o que se radiquen dentro de un año después de entrar en vigor esta ley.

29 L.P.R.A. sec. 250j. (Énfasis nuestro).

Así pues, según esa disposición, la señora Quiñones Colón tiene un periodo de tres años para reclamar al patrono cualquier cantidad de dinero adeudada. En ese sentido, tiene razón la recurrente en cuanto a que tiene tres (3) años para entablar su reclamación, pero no ante la CASP, sino ante el Tribunal de Primera Instancia. Por lo tanto, este señalamiento tampoco altera el dictamen desestimatorio recurrido. Corresponde a ese foro determinar si procede el pago reclamado en las circunstancias particulares del caso. Esta sentencia de modo alguno prejuzga esa adjudicación.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se confirma la resolución recurrida porque la Comisión Apelativa del Servicio Público no tenía jurisdicción sobre la materia para atender el reclamo.

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