

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGÜEZ - UTUADO
PANEL XI

MANUEL RIVERA
RODRÍGUEZ Y OTROS
Apelados

v.

ESTADO LIBRE
ASOCIADO DE PUERTO
RICO Y OTROS
Apelantes

KLAN201700790

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Utuado

Civil Núm.:
LDP2009-0035

Sobre:
Injunction; Daños
y Perjuicios

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Juez Birriel Cardona y la Juez Ortiz Flores
Figueroa Cabán, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 28 de febrero de 2018.

Comparece el Municipio de Utuado, en adelante el Municipio o el apelante, y solicita que revoquemos una *Sentencia Enmendada* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Utuado, en adelante TPI. Mediante la misma, se declaró ha lugar una demanda por daños y perjuicios y se condenó al Municipio a pagar determinadas sumas de dinero a los Sres. Manuel Rivera Rodríguez, Ángel Alicea Acevedo y Evelyn Margolla Martínez, en conjunto los apelados, por incumplir con la Ley Núm. 28-2005, *infra*; por angustias mentales resultantes de represalias; y el interés legal.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se confirma la *Sentencia Enmendada* apelada.

-I-

El 10 de agosto de 2009, los apelados presentaron una *Demanda y Solicitud de Injunction* contra el

Municipio, entre otros demandados.¹ En esencia, alegaron que eran empleados del Programa de Head Start y que el Municipio, negligentemente, había incumplido con la *Ley para Establecer las Escalas de Salario de las Enfermeras en el Servicio Público*, Ley Núm. 28-2005, en adelante Ley 28-2005, *infra*, violándoles sus derechos civiles. También adujeron que fueron objeto de discrimen y represalias.

Luego de varios incidentes procesales, que incluyeron la desestimación de la demanda en contra los demás codemandados, el procedimiento continuó contra el Municipio en cuanto a la reclamación por el incumplimiento con las disposiciones de la Ley 28-2005 y las alegaciones de amenazas, represalias y discrimen.²

Celebrado el juicio en su fondo, el TPI emitió la *Sentencia Enmendada* apelada en la cual formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. Que los demandantes eran empleados del Programa de Head Start del Municipio de Utuado.
2. Que al momento en que se aprueba la Ley Núm. 28, *supra*, los demandantes trabajaban, [sic] para el Programa de Head Start del Municipio de Utuado, como enfermeros y realizando funciones de enfermeros conforme a sus contratos.
3. Para el 2005 todos los demandantes trabajaban como enfermeros graduados para el Municipio de Utuado, mediante contratos de servicio, y su jornada de trabajo era a tiempo completo [sic], 37.5 horas semanales.

¹ Se incluyó como parte demandada al Estado Libre Asociado de Puerto Rico, por sí y en representación del Departamento de Salud y de la Administración para el Cuidado y Desarrollo de la Niñez del Departamento de Familia, en adelante ACUDEN; el Municipio de Utuado y el Programa Head Start, por conducto de su directora, la Sra. Ana M. Ríos. Véase Apéndice del recurso, págs. 38-50.

² Véase *Sentencia* de este Tribunal en el KLCE201001672, Apéndice del recurso, págs. 75-100.

4. Los tres demandantes cuentan con grados académicos en enfermería. Los demandantes están licenciados para la práctica de su profesión por la Junta Examinadora de Enfermeras y Enfermeros de Puerto Rico y cuentan con experiencia como enfermeros.
5. El Sr. Ángel Alicea, la Sra. María L. Rodríguez y la Sra. Evelyn Margolla Martínez recibieron comunicación escrita, fechada el 26 de abril de 2002, suscrita por Elizabeth Torres Rodríguez, María Victoria Pérez y Ana María Ríos, empleadas en puestos de presidenta comité política normativa, secretaria comité querellas y directora, indicando que en reunión sostenida con la Sra. Ríos, el 25 de abril de 2002, se estableció que no pueden ser reclasificados ya que no poseían la preparación (Bachillerato) que el puesto exigía.
6. Que como parte de dicho programa Head Start, se promovió la obtención del grado de bachillerato en enfermería por parte del personal de enfermería, incluyendo a una de las demandantes, la Sra. Evelyn Margolla. Que la agencia, es decir el Programa Head Start, Municipio de Utuado, fue quien envió [sic] a estudiar el Bachillerato a la demandante Evelyn Margolla.
7. Que la demandante Evelyn Margolla notificó al Programa Head Start mediante carta fechada el 1 de marzo de 2004 que ya habían cumplido con el requisito de obtener su Bachillerato de enfermería.
8. Que los demandantes estuvieron solicitando al Municipio de Utuado que se implementara el salario establecido por Ley, para beneficio de los enfermeros, a partir del año 2007.
9. Mientras los demandantes reclamaban su derecho conforme a la ley, los demandados amenazaban a los demandantes con reducirles la jornada de trabajo, reducir empleados, [sic] y despido, a lo cual exponían que lo habían consultado con sus abogados.
10. Los demandados le notificaron a los demandantes, en la reunión del 2 de septiembre del 2008 con el Alcalde de Utuado, la reducción en la jornada de trabajo en contrario al contrato suscrito. El Alcalde, de forma verbal, les indicó que no tenía dinero para

- cumplir con la Ley, pero que trataría de buscar el dinero.
11. El Sr. Ángel Alberto Vélez, Gerente Programático del Programa Head Start de Utuado, mediante comunicación escrita con fecha de 4 de septiembre de 2008, le notificó a los demandantes, Sra. Evelyn Margolla, Sr. Manuel Rivera, [sic] y Sr. Ángel Alicea, que sus jornadas de trabajo les serían recortada [sic]. Esta reducción fue efectiva el 1 de octubre de 2008.
 12. La parte demandada no probó la existencia de evento anterior alguno a la reducción de jornada que justificara dicha acción.
 13. Que el presupuesto y los contratos de los demandantes como enfermeros, tenían vigencia a partir de marzo de cada año y concluían su vigencia en febrero, renovándose de forma consecutiva.
 14. En el momento en que se le recorta la jornada a los demandantes, no iniciaba el año de presupuesto, como tampoco la vigencia de los contratos de los demandantes.
 15. Antes que se le recortara la jornada y el salario a los demandantes en el año 2008, la parte demandada, Municipio de Utuado, no evidenció gestión alguna dirigida a cumplir con su obligación según la Ley Núm. 28, *supra*.
 16. El recorte de jornada fue dirigido y realizado, conforme a la prueba presentada, únicamente a los demandantes.
 17. El Municipio de Utuado no cuestionó el Reglamento 7234. No obstante, tampoco concedió a los demandantes el ajuste salarial ordenado por la Ley Núm. 28, *supra*, con anterioridad a la presentación, el 10 de agosto de 2009, de la demanda de epígrafe.
 18. Los demandantes fueron informados por los demandados que la Oficina de Gerencia y Presupuesto identificó una cantidad de dinero para el retroactivo de los Profesionales de enfermería. No obstante, en varias ocasiones la Sra. Ana Ríos les informó que el título de Enfermera(o) Graduada(o) sería cambiado, a pesar de haberles

requerido la obtención de dicha preparación para el puesto.

19. Efectivo el 1 de marzo de 2010 los puestos y funciones de los demandantes fueron reclasificados al puesto de Técnicos de Salud.
20. El Municipio de Utuado al momento de efectuar los pagos de los salarios reclamados por los demandantes, el 19 de octubre de 2009, no pagó dinero alguno del contrato del 2009 al 2010, del diferencial adeudado a los demandantes por razón de la implantación de la escala salarial dispuesta en la Ley Núm. 28, *supra*, y su Reglamento, como tampoco implementó dicha escala salarial a partir de octubre de 2009.
21. Conforme a la certificación suscrita por la Sra. Ana María Ríos Quiñones, con fecha de 6 de octubre de 2009, el salario retroactivo fue del 1 de marzo de 2008 al 28 de febrero de 2009. El salario retroactivo que se pagó fue la diferencia entre el salario devengado en aquel momento y el tope de salario correspondiente. Por lo cual, para el demandante Angel [sic] Alicea Acevedo se utilizó un salario devengado de \$1,354.00 y como tope la cantidad de \$2,000.00; para el demandante Manuel Rivera Rodriguez [sic] se utilizó un salario devengado de \$1,278.00 y como tope la cantidad de \$2,000.00; para la demandante Evelyn Margolla Martínez se utilizó un salario devengado de \$1,457.00 y como tope la cantidad de \$2,000.00.
22. Los demandantes trabajaban por contratos cuya vigencia era de marzo a febrero, y eran renovados anualmente. En el momento en que se pagó el retroactivo del salario adeudado, conforme la Ley Núm. 28, *supra*, este cubrió hasta el 28 de febrero de 2009. A partir de dicha fecha, según la directriz de ACUDEN los empleados que tenían un contrato de servicios cuya clasificación era de Enfermera Nivel I y Nivel II o Enfermera Practica [sic] y desearan firmar contrato como Técnico de Servicios de Salud, el salario se mantendría inalterado al 1 de marzo de 2010. No obstante, toda transacción de personal en dicha fecha o posterior a esta se utilizaría la escala #9 (mínimo: \$1,231.00 - máximo: \$1,647.00).

23. A los demandantes se les modificó el título del puesto y se les redujo el salario a partir de los contratos de 2010.
24. Los contratos de los demandantes del periodo 2008 al 2009 suscritos entre el Municipio de Utuado y los demandantes, eran de contrato de servicios para realizar funciones de enfermero graduado, suscritos en febrero de 2008.
25. Los contratos de los demandantes del periodo 2009 al 2010 suscritos entre el Municipio de Utuado y los demandantes, eran de contrato de servicios para realizar funciones de enfermero graduado, suscritos en febrero 2009.
26. El contrato de Manuel Rivera Rodríguez del periodo 2008-2009, como enfermero graduado conllevaba un salario de \$1,269.00, mensual, suscrito el 29 de febrero de 2008, con una jornada de trabajo de siete horas y media al día.
27. El contrato de Manuel Rivera Rodríguez del periodo 2009-2010, como enfermero graduado, era con un salario de \$1,600.00 mensual, suscrito el 27 de febrero de 2009, con una jornada de trabajo de seis horas al día. A este contrato de servicios se le realizó un addendum con fecha de 15 de octubre de 2009, que aumentó el salario a \$1,649.00. El contrato de servicios profesionales del año 2010, bajo el título de puesto de técnico de servicios de salud, era con un salario mensual de \$1,649.00, al que se le realizó un addendum con fecha de 1 de Julio de 2010, que aumentó el salario a \$1,679 al mes. El contrato de servicios profesionales del año 2011, bajo el título de puesto de técnico de servicios de salud, era con un salario de \$1,679.00 al mes. El contrato de servicios profesionales del año 2012, bajo un título de puesto de servicios de salud, era con un salario de \$1,679.00 al mes.
28. El contrato de Evelyn Margolla Martínez del periodo 2008-2009, como enfermera graduada, era con un salario de \$1,457.00 mensual, suscrito el 29 de febrero de 2008, con una jornada de trabajo de seis horas al día.
29. El contrato de Evelyn Margolla Martínez, del periodo 2009-2010, como

enfermera graduada era con un salario de \$1,600.00 mensual, suscrito el 27 de febrero de 2009. A este contrato de servicios se le realizó un addendum, en el que se le aumentó el salario a \$1,649.00 mensual. El contrato de servicios profesionales del año 2010, bajo el título de puesto de técnico de servicios de salud, era con un salario mensual de \$1,649.00, al que se le realizó un addendum con fecha de 1 de julio de 2010, que aumentó el salario a \$1,679.00 mensual. El contrato de servicios profesionales del año 2011, bajo el título de puesto de técnico de servicios de salud, eran con un salario de \$1,679.00. El contrato de servicios profesionales del año 2012, con un título de puesto de servicios de salud, era con un salario de \$1,679.00.

30. Que el contrato de Angel [sic] A. Alicea Acevedo del periodo 2009-2010, como enfermero graduado era con un salario de \$1,354.00 mensual, suscrito el 27 de febrero de 2008, con una jornada de trabajo de seis horas al día. La secuencia de contratos y sus títulos con sus respectivos salarios, desde el año 2008 al año 2012 fue el mismo que los demandantes Margolla y Rivera, hasta el momento en que renunció el 27 de febrero de 2015.
31. Los demandantes contaban con los requisitos de enfermería y para el 2005 contaban con más de un año de experiencia en la profesión. Estos son los requisitos establecidos para la aplicación de la escala salarial fijada por la Ley.
32. La reducción de jornada que se les hizo a los demandantes fue durante un periodo de tiempo y luego fueron regresados a la jornada de trabajo igual a la que tenían antes de reclamar el que se cumpliera con la Ley Núm. 28, *supra*.
33. A los demandantes se le amenazó de [sic] no renovarles sus contratos, solo a este grupo de enfermeros se les redujo su Jornada de trabajo y su salario, no así a todo el personal del Municipio de Utuado del programa Head Start.
34. Los demandantes le comunicaron al Municipio de Utuado, por escrito con una nota al momento de la renovación de su contrato de 2009-2010, que dicho

contrato no cumplía con la Ley Núm. 28, *supra*, y la escala salarial que esta disponía. El Municipio les advirtió que si no firmaban el contrato aceptando el salario que disponía el mismo se quedarían sin trabajo.

35. El Municipio actuó negligentemente, al no solicitar el presupuesto que correspondía según la necesidad fiscal del programa, tomando en cuenta la obligación en Ley Núm. 28, *supra*, de elevar el salario al personal que ocupaba en su Municipio el puesto de enfermero o enfermera. El Municipio no acreditó, ni documentó, ni realizó gestión alguna para mediante la presentación de sus propuestas a ACUDEN y al Programa Head Start, requerir tal presupuesto, como tampoco dentro del Municipio de Utuado requerir del presupuesto para implementar dicho salario.
36. Los demandantes establecieron que los actos y represalias tomados en su contra por el Municipio de Utuado les ocasionaron humillación, ansiedad, preocupación, temor de perder sus trabajos, el entender que se les estaba obligando e intimidando a desistir de su reclamo de justicia salarial garantiza [sic] en la Ley Núm. 28, *supra*, a cambio de conservar su empleo. Que se les requirió que utilizaran sus conocimientos de enfermería obtenidos en sus estudios. Dicha exigencia en el uso de conocimiento especial tenía el propósito de cumplir con las normas de Desempeño del Programa, y que la documentación estuviera completo al momento de las monitor[í]as.

A base de dichas determinaciones de hecho, el TPI declaró ha lugar la demanda y condenó al Municipio al pago de \$10,555.00 al Sr. Manuel Rivera Rodríguez, \$10,555.00 a la Sra. Evelyn Margolla Martínez y \$12,277.00 al Sr. Ángel Alicea Acevedo, por incumplir con la Ley 28-2005. Además, ordenó indemnizar a los apelantes por la suma de \$17,000.00 por las angustias mentales sufridas a causa de los actos y represalias tomadas en su contra. Finalmente, ordenó el pago de

intereses legales a razón de 0.50% anual desde la fecha de notificación de la sentencia.

Inconforme, el Municipio presentó una *Apelación* en la que alega que el TPI cometió los errores siguientes:

Cometió error el Tribunal de Primera Instancia en su apreciación de la prueba al no representar el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba y sus determinaciones están basadas en error manifiesto, perjuicio [sic], parcialidad y pasión.

Cometió error manifiesto el Tribunal de Primera Instancia al determinar concederle a cada demandante la cantidad de \$8,500.00 por concepto de angustias mentales, más aún que en su apreciación de la prueba no tomó en consideración la teoría de mitigación de daños.

Cometió error manifiesto el Tribunal de Primera Instancia en derecho y en su apreciación de la prueba al resolver que la parte apelante violó los preceptos de la Ley 115 sobre represalia.

Examinados los escritos de las partes, la transcripción de la prueba oral estipulada y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

-II-

A.

La *Ley para Establecer Salario para los Profesionales de la Enfermería en el Sector Público*, Ley Núm. 28-2005, tiene como finalidad revisar las escalas salariales aplicables a la clase profesional de la enfermería en el servicio público de forma ordenada, sin afectar los recursos y los servicios que se proveen a la ciudadanía.³

³ Véase Exposición de Motivos de la Ley Núm. 28-2005.

En su Artículo 1, esta legislación establece las categorías salariales aplicables, a saber:

El personal de enfermería en el servicio público devengarán [sic] un salario mínimo básico basado en su preparación académica, experiencia y ejecución por una jornada de trabajo a tiempo completo de treinta y siete y media (37.5) horas. Las categorías salariales mínimas a ser aplicadas serán las siguientes:

a. Enfermera Práctica sin experiencia: \$1,500.00

b. Enfermera de Grado Asociado sin experiencia: \$2,000.00

c. Enfermera de Bachillerato sin experiencia: \$2,350.00

d. Enfermeras de Bachillerato con experiencia: \$2,500.00

.

Disponiéndose que en un término de dos (2) años, contados a partir de la aprobación de esta ley, todo el personal de enfermería en el servicio público deberá estar ubicado en su escala correspondiente.

.⁴

B.

La Ley de Represalias, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, en adelante Ley 115-1991,⁵ es un estatuto que se creó para proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de éstos, por ofrecer, o intentar ofrecer, algún tipo de testimonio, expresión o información, ya sea verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico.⁶

El propósito de dicho cuerpo normativo es proteger a los empleados que fueran despedidos, amenazados o discriminados en el empleo, a modo de represalias, por

⁴ 24 LPRA sec. 10001 n.

⁵ 29 LPRA sec. 194.

⁶ 29 LPRA sec. 194a.

participar en alguna de las actividades protegidas mencionadas anteriormente.⁷

En lo pertinente, la Ley 115-1991 establece:

(a) Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.

(b) Cualquier persona que alegue una violación a las secs. 194 et seq. de este título podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de dichas secciones.

(c) El empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial. El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida por las secs. 194 et seq., de este título y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra de su empleo. Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido. De alegar y fundamentar el patrono dicha razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.⁸

Como criterio adicional debe probarse la acción adversa del patrono, ya sea discrimen, amenaza, alguna sanción o el despido, luego de ocurrir la actividad

⁷ S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., 177 DPR 345, 367 (2009).

⁸ Art. 2, 29 LPRA sec. 194a.

protegida.⁹ Es decir, el empleado debe demostrar el nexo causal entre su incursión en la actividad protegida y la actuación adversa del patrono.¹⁰

Establecido un caso *prima facie* por represalias, corresponde al patrono articular una razón no represiva para la acción adversa. De probar lo anterior, se requerirá del empleado que, por preponderancia de la prueba, se valga de factores adicionales a la proximidad temporal para comprobar que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo.¹¹

Una vez el empleado prueba su caso *prima facie*, el patrono puede rebatir la presunción establecida si alega y fundamenta una razón legítima y no discriminatoria para la acción adversa.¹² Si el patrono cumple con este segundo paso, el empleado debe demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para la acción adversa.¹³

En *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*,¹⁴ al aludir al historial legislativo de esta Ley y las normas de hermenéuticas aplicables, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en adelante TSPR, reconoció que la Ley de Represalias ofrece protección a todo tipo de empleado de la empresa privada y del gobierno, incluso los empleados municipales.¹⁵

Finalmente, es importante destacar que el TSPR ha sostenido que las disposiciones de la Ley 115-1991 no

⁹ *Rentas Santiago v. Autogermana, Inc.*, 182 DPR 759, 766-767 (2011); *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 395 (2011).

¹⁰ *Id.*

¹¹ *Id.*

¹² *Id.*; *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 362.

¹³ *Id.*

¹⁴ 170 DPR 149, (2007).

¹⁵ *Id.*, págs. 160-167.

le brindan protección a un empleado por el mero hecho de haber sido objeto de represalias en relación a cómo se desempeña en los deberes inherentes a su puesto.¹⁶ Es decir, la Ley 115-1991 no ampara a los empleados contra acciones disciplinarias motivadas por la manera en que éstos ejecutan las funciones de sus puestos.¹⁷

C.

El concepto "daño" comprende tanto pérdidas patrimoniales como no patrimoniales. Así pues, los daños patrimoniales incluyen el valor de la pérdida sufrida y la ganancia dejada de obtener por un acreedor.¹⁸ En cambio, los daños no patrimoniales, es decir, morales o emocionales, son aquellos que se infligen sobre las creencias, sentimientos, dignidad, estima social o la salud física o psíquica del perjudicado. Entre ellos se incluyen los daños físicos y las angustias mentales. Bajo este concepto se consideran indemnizables daños de carácter emocional, tales como estados de pesar, sufrimiento, angustia, dolor y ansiedad causalmente relacionados con un acto culposo o negligente.¹⁹

Ahora bien, valorar los daños es un ejercicio judicial complejo. Esto obedece a que, en última instancia, representa adscribir un valor monetario a un menoscabo que solo puede ser aprehendido, en toda su extensión, por quien lo sufre. El TSPR ha expresado reiteradamente que la estimación y valorización de los daños resulta en una tarea difícil y angustiosa, ya que "no existe un sistema de computación que permita llegar a un resultado exacto con el cual todas las

¹⁶ *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 369.

¹⁷ *Id.*

¹⁸ 31 LPRA sec. 3023.

¹⁹ *Elba A.B.M. v. U.P.R.*, 125 DPR 294 (1990).

partes queden completamente complacidas y satisfechas".²⁰ Ahora bien, las prácticas judiciales reiteradas dan un marco de referencia adecuado para que los tribunales puedan realizar dicha gestión estimatoria con alguna uniformidad.²¹ No obstante, como "no existen casos exactamente iguales y cada uno depende de sus propias circunstancias al momento de valorizar los daños", en el fondo de la cuestión está implícito un ejercicio de discreción guiado por el sentido de justicia del juzgador.²²

Dada la estrecha relación que existe entre la valoración de los daños y la discreción del juzgador de hechos, el TSPR ha limitado el alcance de la revisión apelativa de dicho ejercicio de valoración. De modo que los tribunales apelativos no debemos intervenir con la valoración de daños que realiza el tribunal sentenciador, salvo cuando la cuantía concedida resulte ridículamente baja o exageradamente alta.²³ Conviene mencionar que la base para esa estimación, lógicamente, es la prueba aportada, cuya apreciación por el foro primario está cobijada por una presunción de corrección.²⁴ Debemos examinar, además, las cuantías otorgadas en casos similares resueltos anteriormente, como punto de partida y referencia útil

²⁰ *Santiago Montañez v. Fresenius Medical*, 195 DPR 476, 490 (2016); *Rodríguez et al. v. Hospital et al.*, 186 DPR 889, 909 (2012); *Herrera, Rivera v. S.L.G. Ramírez-Vicéns*, 179 DPR 774, 784 (2010); *Sagardía de Jesús v. Hosp. Aux. Mutuo*, 177 DPR 484, 509 (2009).

²¹ *Herrera, Rivera v. S.L.G. Ramírez-Vicéns*, *supra*.

²² *Rodríguez et al v. Hospital et al.*, *supra*, pág. 943; *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 819 (2009); *Blás v. Hosp. Guadalupe*, 146 DPR 267, 339 (1998); *Urrutia v. AAA*, 103 DPR 643, 647 (1975).

²³ *Santiago Montañez v. Fresenius Medical*, *supra*; *Meléndez Vega v. El Vocero de PR*, 189 DPR 123, 203 (2013); *Rodríguez et al v. Hospital et. al.*, *supra*; *Riley v. Rodríguez de Pacheco*, 119 DPR 762 (1987).

²⁴ Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2; *Blás v. Hosp. Guadalupe*, *supra*.

para revisar las cantidades concedidas.²⁵ De esta forma, si la indemnización se ajusta a la otorgada en casos similares, ajustada al valor presente, se presume razonable y no debe ser alterada en apelación.²⁶

Debido a la falta de consenso en cuanto a la metodología de actualizar las compensaciones concedidas en el pasado, en *Rodríguez et al. v. Hospital et al.*, 186 DPR 889, 913-914 (2012), el TSPR acogió un método que utiliza el índice de precios al consumidor, en adelante IPC, con el 2006 como año base.²⁷ El método adoptado en *Rodríguez et al. v. Hospital et al.*, *supra*, y reiterado en *Santiago Montañez v. Fresenius Medical*,²⁸ consiste en determinar: 1) el ajuste por inflación de la indemnización en el caso similar y 2) el valor presente o la actualización de dicho ajuste.²⁹

Para ello, como primer paso, se obtiene el ajuste por inflación al multiplicar la cuantía de la indemnización concedida en el caso similar por el valor adquisitivo del dólar³⁰ para el año que se dictó la sentencia.³¹ Este primer paso podemos ilustrarlo con la siguiente fórmula:

²⁵ *Santiago Montañez v. Fresenius Medical*, *supra*, pág. 491.

²⁶ *Herrera, Rivera v. S.L.G. Ramírez-Vicéns*, *supra*.

²⁷ Las tablas estadísticas que proveen el nuevo índice de precios al consumidor por año están disponibles en la página cibernética del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos: http://www.mercadolaboral.pr.gov/Tablas_Estadisticas/Otras_Tablas/T_Indice_Precio.aspx (última visita, 27 de noviembre de 2017). Véase, además, *Santiago Montañez v. Fresenius Medical*, *supra*, pág. 496.

²⁸ 195 DPR 476 (2016).

²⁹ Nótese que la actualización se hace al año en que se dictó la sentencia que está ante la consideración del tribunal. *Santiago Montañez v. Fresenius Medical*, *supra*, págs. 497-498 y notas al calce 20-28.

³⁰ El valor adquisitivo del dólar se obtiene al dividir 100 entre el IPC del año que corresponda.

³¹ *Santiago Montañez v. Fresenius Medical*, *supra*, notas al calce 20-28.

Ajuste por inflación = Compensación en el caso similar x 100/IPC del año de la sentencia del caso similar

Como segundo paso, se divide el ajuste por inflación (obtenido en el primer paso) entre el valor adquisitivo del dólar para el año de la sentencia del caso objeto de controversia, lo que resulta en el valor presente o actualización de la cuantía otorgada en el caso similar.³² La fórmula para el segundo paso sería:

*Valor presente o actualizado = Ajuste por inflación / Valor adquisitivo del dólar**

*(*100/IPC para el año de la sentencia del caso objeto de controversia)*

La indemnización así actualizada se utiliza como "punto de partida y referencia útil" para evaluar la razonabilidad de la cuantía otorgada por el TPI en el caso ante su consideración.³³

Si las compensaciones actualizadas resultan en cuantías muy bajas, ello podría responder a que las partidas concedidas en el pasado también lo eran, por lo que la indemnización a concederse podía aumentarse, si las circunstancias particulares del caso lo justifican.³⁴

Finalmente, en *Santiago Montañez v. Fresenius Medical, supra*, el TSPR dirigió a los tribunales de primera instancia que valoran daños el siguiente apercibimiento:

[N]os vemos obligados a advertir a los jueces y las juezas sobre la importancia de detallar en sus dictámenes los casos que se utilicen como referencia o punto de partida para la estimación y valoración de daños y el cómputo realizado para establecer las cuantías

³² *Id.*

³³ *Santiago Montañez v. Fresenius Medical, supra*, pág. 491.

³⁴ *Id.*, págs. 496-497. Véase, también, *Rodríguez et al. v. Hospital et al, supra*, pág. 915.

que se concedan. Este llamado a los jueces y las juezas cobra importancia ante la necesidad imperante de instruir a las partes y a los miembros de la profesión jurídica en torno al método que se utiliza en ese difícil y angustioso proceso de estimar y valorar los daños. Habida cuenta de que esa tarea lleva consigo cierto grado de especulación, es forzoso explicar qué casos se utilizan como referencia y cómo las cuantías concedidas se ajustan en esos casos anteriores al caso que el tribunal tiene ante su consideración.³⁵

D.

Como regla general, un tribunal apelativo no debe intervenir con las determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad que haya efectuado el juzgador de los hechos, ni tiene facultad de sustituir por sus propias apreciaciones, las determinaciones del foro de instancia.³⁶ Esto es, los tribunales apelativos deben mantener deferencia para la apreciación de la prueba que realiza un tribunal de instancia.³⁷

De otra parte, es norma claramente establecida que en ausencia de error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad un tribunal de apelaciones no intervendrá con las determinaciones de hecho y adjudicación de credibilidad del juzgador de hechos.³⁸

Ello responde a que este es el que tiene la oportunidad de recibir y apreciar toda la prueba oral presentada, de escuchar la declaración de los testigos y evaluar su *demeanor* y confiabilidad.³⁹ Así, le compete al foro apelado o recurrido la tarea de

³⁵ *Santiago Montañez v. Fresenius Medical*, *supra*, pág. 493.

³⁶ *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420, 433 (1999).

³⁷ *McConnell v. Palau*, 161 DPR 734, 750 (2004). Véase, además, Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2 (2009).

³⁸ *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, 78 (2001); *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001).

³⁹ *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31, 67 (2009); *López v. Dr. Cañizares*, 163 DPR 119, 135 (2004).

aquilatar la prueba testifical que ofrecen las partes y dirimir su credibilidad.⁴⁰

Sin embargo, en lo que respecta a prueba documental o pericial no existe diferencia entre ambos foros. Es decir, tanto el tribunal de instancia como el de apelaciones se encuentran en la misma posición en cuanto a este tipo de prueba.⁴¹

-III-

En síntesis, el Municipio impugna la apreciación de la prueba que hizo el TPI para determinar que fue negligente en la aplicación de la Ley 28-2005, *supra*, y que cometió actos de represalia contra los apelados. Igualmente, cuestiona las cuantías por concepto de daños otorgadas a los apelantes.

Arguye, en esencia, que la prueba testifical y documental demostró que la reducción de jornada estuvo justificada y no fue un acto de represalia. Esto es así, porque para cumplir con la directriz de ACUDEN de reclasificar los puestos, pero a su vez mantener la escala salarial exigida por la Ley 28-2005, había que reducirles la jornada de trabajo. Cónsono con lo anterior, se pagó el salario retroactivo tan pronto la Oficina de Gerencia y Presupuesto identificó los fondos para ello. También argumenta que el TPI no siguió lo ordenado por este Foro en cuanto a que resolviera únicamente el asunto de daños y perjuicios bajo la Ley 28-2005 y represalias.

De otra parte, el Municipio sostiene que no se probaron los daños sufridos. Alega que los apelados son empleados por contrato, que aceptaron libre y

⁴⁰ *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011); *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560, 573 (1998).

⁴¹ *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69, 79 (2004).

voluntariamente la reducción de jornada y la reclasificación de puesto, sin mitigar daños, ya que no aceptaron puestos de enfermeros disponibles en la industria. Indica, además, que el TPI calculó erróneamente la pérdida de ingresos, pues el contrato era por 30 horas de trabajo semanales y no 37.5.

Finalmente, arguye que no se cumplieron los requisitos de la Ley 115, *supra*, para establecer que incurrió en represalias.

Por su parte, los apelados alegan que la apreciación de la prueba es correcta y las determinaciones de hecho se sustentan en la totalidad de la prueba admitida.

Específicamente, aducen que la jornada se redujo solamente a los apelados, no al resto de los empleados del Programa Head Start; que el recorte de jornada ocurrió en el 2008, sin justificación, luego de que reclamaran la aplicación de la Ley 28-2005; y que el apelante no presentó prueba alguna que justificara una reducción de la jornada en 2008, vigente el contrato de empleo con los apelados y el presupuesto para este año. A su entender, el Municipio fue negligente al no gestionar el presupuesto necesario para cumplir con las disposiciones de la Ley 28-2005 y el Reglamento 7234 de 17 de octubre de 2006. Según los apelados, el Municipio no presentó prueba que estableciera que las instrucciones de reducir la jornada de trabajo provinieran de ACUDEN.

Finalmente, los apelados sostienen que los daños concedidos se probaron; que todos los elementos de la causa de acción se establecieron y que las

alternativas que ofrecía el apelante eran "firmar el contrato o quedarse sin empleo".

Nuestra revisión independiente de la prueba testifical y documental revela que desde principios de 2008 los apelados solicitaron reiteradamente al Municipio que implantara la Ley 28-2005 y, en consecuencia, aumentara sus respectivos salarios. Ante la ejecución de la actividad protegida, el Municipio incurrió en las siguientes acciones adversas: amenazar a los apelados con reducirles la jornada laboral, disminuir la cantidad de empleados o el despido (quedarse sin contrato).⁴²

Posteriormente, en septiembre de 2008, el Municipio informó a los apelados que a partir del 1 de octubre de 2008, mientras estaban vigentes los respectivos contratos de empleo para el año 2008-2009, le reduciría la jornada de trabajo aunque devengando el mismo sueldo que recibían a esa fecha e indicándoles que dicha acción tomaba en cuenta el aumento exigido por la Ley 28-2005.⁴³ Específicamente, la señora Margolla testificó que, posteriormente, el horario reducido regresó a 37.5 horas semanales, pero con el mismo salario.⁴⁴ Destacamos que el Municipio no controvirtió el hecho de que solamente se le redujo el horario de trabajo a los apelados.

⁴² Véase, Transcripción de la prueba oral estipulada, en adelante TPO, de 27 de abril de 2016, págs. 208, 209, 212. Por su parte, el Sr. Ángel Alicea Acevedo declaró que se sintió intimidado por la Sra. Ana María Ríos, directora del Programa Head Start del Municipio, porque le indicó que de otorgarse el aumento iban a despedir empleados de esa área; en la agencia le dijeron que, de concederse el aumento, o se suspendían empleados o les cambiaban el título. Véase, *Transcripción de Toma de Deposition del Señor Ángel Alicea Acevedo* de 21 de agosto de 2012, en adelante *Deposition*, págs. 8, 40 y 44.

⁴³ Véase Apéndice del recurso, págs. 124-126.

⁴⁴ Véase TPO de 25 abril de 2016, págs. 93 y 95; TPO de 27 de abril de 2016, págs. 197, 267 y 271.

Después de la reducción en la jornada laboral y de la presentación de la demanda, el Municipio reclasificó el puesto de los apelados de enfermero graduado a técnico de servicios de salud. Sin embargo, los apelados atestaron que, a pesar del cambio de título, continuaron ejerciendo las mismas funciones que antes.⁴⁵

Sobre las represalias que sufrió por parte de su patrono luego de presentada la demanda, la señora Margolla declaró que el Programa no la refirió a ningún adiestramiento; se le asignó mucha carga de trabajo;⁴⁶ y empeoró el trato que recibía por parte del patrono. Sobre este particular, manifestó:

[T]e hablan con la cara ... tú sabes, te hablan ruff te hablan fuerte, no te hablan: 'mira que esto.' No, y si te tienen que decir algo te lo dicen al lado de las personas, no te lo dicen privado.⁴⁷

Evaluatedo lo anterior a la luz de la normativa aplicable, consideramos que los apelados lograron establecer los elementos de la causa de acción por represalias, a saber: que realizaron la actividad protegida: es decir, solicitaron un aumento de sueldo conforme a la Ley 28-20005; y que el Municipio tomó una acción adversa; les redujo su jornada laboral, y los amenazó, como represalia.

En cuanto a la reclamación por daños y angustias mentales, el señor Alicea declaró que las amenazas del Municipio le ocasionaban temor a perder su empleo.⁴⁸ Ahora bien, aunque no solicitó atención médica como

⁴⁵ Véase Deposition, págs. 6, 28, 30 y 52-53. Véase, además, TPO de 25 abril 2016, págs. 37, 46, 97 y 126-127; TPO de 27 de abril de 2016, págs. 279 y 307; y TPO de 28 de abril de 2016, pág. 426.

⁴⁶ Véase TPO de 27 de abril de 2016, págs. 198, 201 y 202.

⁴⁷ *Id.*, págs. 217-218.

⁴⁸ Véase Deposition, págs. 40 y 43.

consecuencia de la acción adversa del apelado, testificó que ello no significa que no se hubiera afectado "porque a veces uno hay cosas que afectan y a veces uno las aguanta y las soporta, pero yo sé que nunca está [de más] una evaluación. Lo que pasa es que uno lo deja pasar y con el tiempo sigue corriendo pero a veces amerita una evaluación".⁴⁹

Por su parte, la señora Margolla atestó que: sintió y todavía siente humillación por el cambio de título, porque ella es enfermera y en su trabajo realiza funciones como tal;⁵⁰ siente que fueron injustos al no concederle el aumento; se enfermó por la presión del mismo trabajo;⁵¹ le quitaron el pago de millaje y de dietas;⁵² y se afectó el seguro social que recibirá en su día porque el salario es menor.⁵³ Asimismo, relató que ha pasado y pasa tensiones y tiene la presión descontrolada;⁵⁴ se afectó emocionalmente;⁵⁵ pasó dificultades económicas;⁵⁶ y "hasta le peleaba a [su] hija por cualquier cosa y no estaba bien".⁵⁷

Por otro lado, el señor Rivera declaró que sufrió daños al no aplicársele el aumento de salario; su supervisora lo obligaba a ejercer funciones como enfermero cuando su contrato decía que era técnico de salud;⁵⁸ ha sufrido tensión por las exigencias del programa;⁵⁹ luego del reclamo de salarios, le exigían

⁴⁹ *Id.*, págs. 39-40.

⁵⁰ Véase TPO de 25 abril 2016, págs. 127-128; TPO de 27 de abril de 2016, págs. 192 y 223.

⁵¹ Véase TPO de 27 de abril de 2016, pág. 193.

⁵² *Id.*, págs. 193-194.

⁵³ *Id.*, pág. 220.

⁵⁴ *Id.*, págs. 280-282.

⁵⁵ *Id.*, págs. 194, 215-216 y 288.

⁵⁶ *Id.*, págs. 195 y 286.

⁵⁷ *Id.*, pág. 214.

⁵⁸ Véase TPO de 28 de abril de 2016, pág. 424.

⁵⁹ *Id.*, pág. 425.

más trabajo aunque el título no fuera de enfermero y esto lo hacía sentir mal.⁶⁰ Indicó que, aunque en el trabajo siempre ha habido mucha presión, antes no eran tan rigurosos; luego de presentada la demanda lo presionaban para ejecutar el trabajo.⁶¹ Relató que después del reclamo de salarios tuvo "varios encontronazos" con la Sra. Ana María Ríos;⁶² esta le indicó que si no seguía determinada directriz tomaría represalias, tales como cartas al expediente;⁶³ varias veces la administración le insistió en que no continuara con el caso;⁶⁴ luego del reclamo y del litigio, las exigencias eran más drásticas y fuertes y solo se las hacían a él como enfermero del Programa.⁶⁵ Se siente mal porque no se hizo justicia.⁶⁶ Entiende que eran represalias en su contra porque eran muchas situaciones con la misma persona, la señora Ríos.⁶⁷

Debemos añadir que el TPI aplicó razonablemente el método de *Santiago Montañez v. Fresenius Medical, supra*. Así pues, identificó un caso semejante al de autos e hizo un cómputo de daños razonablemente correcto. El resultado ha sido una compensación, ni ridículamente baja o exageradamente alta. Bajo dicho supuesto, no debemos intervenir.

Finalmente, luego de revisar cuidadosamente la totalidad de la prueba presentada coincidimos con el TPI en que el Municipio no gestionó un presupuesto para cumplir con sus obligaciones patronales bajo la

⁶⁰ *Id.*, págs. 428-429.

⁶¹ *Id.*, págs. 430 y 432.

⁶² *Id.*, págs. 433, 436-438 y 441.

⁶³ *Id.*, págs. 443-444.

⁶⁴ *Id.*, pág. 442.

⁶⁵ *Id.*, págs. 444-446.

⁶⁶ *Id.*, pág. 447.

⁶⁷ *Id.*, pág. 456.

Ley 28-2005 y no estableció la necesidad de reducir la jornada de trabajo de los apelados en el año 2008.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la *Sentencia Enmendada* apelada.

Notifíquese.

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