

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE ARECIBO Y AGUADILLA
PANEL X

NITZA RODRÍGUEZ
RAPPA

Apelante

v.

MUNICIPIO DE ARECIBO,
ET ALS.

Apelados

KLAN201701393

Apelación
procedente del Tribunal
de Primera Instancia,
Sala Superior de
Arecibo

Caso Núm.:
C PE2016-0310

Sobre:
Despido Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Adames Soto.

Brignoni Mártir, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de marzo de 2019.

Comparece la señora Nitza Rodríguez Rappa (Sra. Rodríguez o Apelante) mediante recurso de Apelación. Solicita la revisión de una Sentencia notificada el 8 de agosto de 2017 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Arecibo (TPI) en el caso C PE 2016-0310, *Rodríguez Rappa v. Mun. de Arecibo*. En dicho dictamen, el TPI declaró ha lugar la *Moción de Desestimación* instada por el Municipio de Arecibo (Municipio o Apelado) y, en su consecuencia, archivó con perjuicio la *Demanda* instada en su contra por la Sra. Rodríguez. Oportunamente, la Apelante presentó una *Moción en Solicitud de Reconsideración* que fue denegada en una Resolución notificada el 1 de septiembre de 2017.

Por los fundamentos aquí expuestos, se confirma el dictamen apelado.

I.

El 17 de noviembre de 2016 la Sra. Rodríguez presentó una *Demanda* en contra del Municipio¹, a tenor de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, Ley de Procedimiento Sumario de

¹ Originalmente incluyó otros codemandados de nombres desconocidos, pero no surge del expediente apelativo que éstos dejaran de ser más que partes nominales en el pleito.

Reclamaciones Laborales, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.* (Ley Núm. 2). Afirmó que fue empleada transitoria del Municipio desde julio de 1986 hasta que, el 30 de junio de 2015, fue despedida de su puesto como asistente de trabajo social destacada en la Posada San Felipe. Alegó que luego de que, el 18 de diciembre de 2014, a ella y a su supervisora inmediata se les redujo la jornada laboral de ocho a cuatro horas diarias, el 12 de mayo de 2015 recibió una comunicación firmada por el Director Interino de la Secretaría de Personal y Administración recordándole que su nombramiento vencía el 30 de junio de 2015. Afirmó que, si bien era una empleada transitoria, se le creó una expectativa de permanencia. Afirmó que fue víctima de discrimen político y por edad y que su despido contravino la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley Núm. 80), según enmendada, Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec 185a, *et seq.*

El 17 de enero de 2017 el Municipio presentó una *Moción de Desestimación*. Alegó que la Sra. Rodríguez era empleada del Departamento de Desarrollo Municipal, que estaba adscrito al US Department of Housing and Urban Development (HUD), el que se sostiene por medio de fondos que recibe anualmente del Community Development Block Grant (CDBG). Planteó que la reclamación de epígrafe, instada al amparo de la Ley Núm. 2 y la Ley Núm. 80 a pesar de que dichos estatutos no aplican a empleados municipales, no justificaba la concesión de un remedio. El Municipio esbozó que no se trató de ningún despido sino de un contrato vencido pues el nombramiento de la Sra. Rodríguez expiraba el treinta de junio de 2015, lo que se le notificó con más de un mes de anticipación. Afirmó que la Apelante, quien admitió ser una empleada transitoria, no tenía expectativa de permanencia ni alegó que intentase obtener un puesto regular o que algún acto del patrono demostrara esa intención. Agregó que, aun cuando la Apelante adujo ser víctima de discrimen, más allá de una alegación especulativa, no ofreció apoyo fáctico que indicase que contaba con un reclamo viable.

Luego de varios trámites procesales, el 11 de mayo de 2017, la Sra. Rodríguez presentó una *Moción Solicitando Autorización para la Presentación de Querella Enmendada y Otros Asuntos*. Pidió que el caso no se desestimara y que se convirtiese el proceso en uno ordinario.

En igual fecha, presentó una *Querella Enmendada*. Al reiterar sus alegaciones, la Sra. Rodríguez afirmó que la Ley Núm. 172-2004, se aprobó a los fines de cambiar el estatus de empleado transitorio a empleado de carrera a todo el que cumpliera con ciertos requisitos y que llevara más de seis meses en su puesto. Adujo que, a tenor de los requisitos y normas de dicha reclasificación, debió cambiársele a empleada de carrera. Alegó que la reducción de jornada de diciembre de 2014 ocurrió luego de que no acudió a una actividad de Acción de Gracias en el Municipio, la que fue una de índole política en la que se buscaba apoyo para el candidato a alcalde. Indicó que, el lunes posterior a la actividad otros empleados le avisaron que el Director de Servicios Generales y de Comunidades de Fe expresó que quienes no acudieron a ésta, quedarían fuera de sus puestos. Adujo que, aunque en la comunicación de 12 de mayo de 2015 se le recordó que su nombramiento venía el 30 de junio de 2015, no se le notificó previamente que no se renovarían sus contratos lo que violentó su derecho a un debido proceso de ley pues no se le advirtió de sus derechos o de qué gestiones podrían efectuar para apelar la decisión. Reafirmó que la decisión de despedirla o no renovar su contrato fue arbitraria e injustificada, pues tenía una expectativa de permanencia. Asimismo, reiteró que fue discriminada por su edad, al ser la empleada de mayor antigüedad, y por razón política pues la reclutó una administración del Partido Popular Democrático (PPD), estando entonces al mando el Partido Nuevo Progresista (PNP).

Luego de que el TPI aceptó la alegación enmendada, el 6 de junio de 2017 el Municipio presentó su escrito *Reiterando Moción de Desestimación*. Afirmó que la esencia de un nombramiento transitorio es su duración por un término específico por lo que el empleado no tiene una

expectativa legítima de retención en él o derecho a que se le extienda constantemente. Agregó que a quien no se le renueva un contrato vencido no le asiste un derecho a un debido proceso de ley ni se necesita tener justa causa pues no se trata de un despido. Por otro lado, afirmó que el TPI carecía de jurisdicción sobre la materia pues la Comisión Apelativa del Servicio Público es el foro con jurisdicción sobre las alegaciones de la Apelante en torno a las laborales que afirma le asisten. Afirmó que la actividad de Acción de Gracias no fue política y ocurrió luego del evento eleccionario por lo que no así como indicó que la plaza de la Apelante no fue cubierta por un empleado de una afiliación política distinta o por uno más joven pues no se contrató a persona alguna.

El 6 de julio de 2017 la Sra. Rodríguez presentó su *Oposición a Moción "Reiterando Moción de Desestimación"*. Afirmó que el planteamiento de falta de jurisdicción era improcedente pues la doctrina establecía que si la causa para la no renovación de un contrato laboral o de la cesantía de un empleado transitorio era una diferencia político partidista el foro adecuado era el tribunal. Asimismo, alegó que aún un empleado sin interés propietario no podía ser despedido por razones inconstitucionales. Insistió en que la actividad de Acción de Gracias buscaba simpatizantes al partido y reiteró que, sin que hubiese una reducción de los fondos del programa, ella y su supervisora, fueron las únicas empleadas que sacaron de sus puestos. Reafirmó que, luego de 29 años en el puesto, tenía derecho a la reclasificación. Alegó que se cumplían los requisitos de una reclamación de discrimen político y por edad y adujo que debía brindársele la oportunidad de presentar prueba a su favor. Afirmó que pudo haber abundado más si el Municipio hubiese contestado el pliego de interrogatorio, requerimiento de admisiones y producción de documentos que se le notificó el 5 de junio de 2017. Solicitó que se efectuara una vista argumentativa sobre la moción.

En su Sentencia, emitida el 3 de agosto de 2017 y notificada el 8 de agosto de 2017, el TPI formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. El presente caso comenzó el 17 de noviembre de 2016 mediante la presentación de una Querrela al amparo de la Ley Núm. 2 de 1961 ante este Honorable Tribunal.
2. El 17 de enero de 2017 se solicitó desestimación debido a que no procedían los reclamos al amparo de las leyes solicitadas.
3. El 19 de abril de 2017 se presentó Moción Sometiendo Querrela Enmendada y Otros Asuntos. En este escrito, la parte querellante enmienda sus alegaciones en un intento por subsanar los errores señalados en la Moción de Desestimación presentada el 17 de enero de 2017.
4. La Sra. Nitzza Rodríguez Rappa trabajó como Empleada Transitoria para el Municipio de Arecibo como Asistente de Trabajo Social en el Departamento de Desarrollo Municipal. Comenzó a trabajar para el querellado el 1ro de julio de 1986, con contratos transitorios con duración de 1 año, hasta el 30 de junio de 2015, fecha en la que no se le renovó el mismo.
5. Contratos de términos fijos y firmados anualmente.
6. La querrela establecía que el 12 de mayo de 2015 recibió una comunicación firmada por el Sr. Edgardo Pérez, Director Interino, Secretaría de Personal y Administración, en la que se le indicó que su nombramiento vencía el 15 de junio de 2015.²

Destacó que la Sra. Rodríguez era empleada transitoria del Departamento de Desarrollo Municipal, adscrito al HUD y que se sostenía con fondos recibidos anualmente del CDBG. Concluyó que, dado que la Apelante completó el término de su nombramiento transitorio, que expiraba el 30 de junio de 2015, no fue despedida pues no tenía expectativa de retener su puesto una vez expiró su nombramiento. Indicó que se trató de un contrato que no se renovó y resaltó que no surgía de ninguna alegación que ella buscase una plaza regular, que se le ofreciese una o que esa fuese la intención del patrono. Resaltó que no se comenzó gestión alguna para que ella pasase por el proceso ordinario de reclutamiento y se convirtiese en una empleada de carrera. El foro primario, a su vez, consideró que no se configuró una demanda por discrimen. Afirmó que no podía hablarse del motivo racional del despido pues no hubo una cesantía y que la plaza de la Sra. Rodríguez, quien tendría que haber estado afiliada claramente a un partido político, no se llenó con un empleado de una afiliación política distinta pues no se contrató a persona alguna. Decretó que tampoco se podía hablar de discrimen por edad pues no hubo un despido y no aplicaba el requisito de justa causa. El 23 de agosto de 2017 la Sra. Rodríguez presentó una *Moción en Solicitud de Reconsideración*. Mediante

² Véase, pág. 56 del Apéndice.

Resolución emitida el 25 de agosto de 2017 y notificada el 1 de septiembre de 2017 el TPI la denegó.

Inconforme, el 1 de diciembre de 2017 la Sra. Rodríguez instó el recurso de título, atribuyéndole al TPI la comisión de los siguientes errores:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DETERMINAR QUE LUEGO DE APROXIMADAMENTE 29 AÑOS LA SRA. RAPPÁ NO TENÍA EXPECTATIVA DE PERMANENCIA EN SU PUESTO.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL HACER CASO OMISO A LAS ALEGACIONES DE VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO DE LEY AL NO BRINDARLE LA OPORTUNIDAD A LA SRA. RODRÍGUEZ DE SER EVALUADA PARA UN PUESTO PERMANENTE.

TERCER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL TOMAR UNA DETERMINACIÓN FINAL, PRIVANDO DE REMEDIO A LA QUERELLANTE, SIN TAN SIQUIERA ESCUCHAR LOS TESTIMONIOS Y LA PRUEBA A PRESENTARSE.

CUARTO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL A PESAR DE ADMITIR QUE NUNCA FUE EVALUADA PARA RE-CLASIFICACIÓN, NO BRINDÓ OPORTUNIDAD A ESCUCHAR LOS TESTIMONIOS EN FAVOR DE LA POSICIÓN DE LA SRA. RODRÍGUEZ RAPPÁ.

QUINTO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL EVALUAR EL CASO A LA LUZ DE JURISPRUDENCIA INTERPRETATIVA QUE LLEGA A DETERMINACIONES LUEGO DE UN JUICIO EN SU FONDO, Y EN ESTE CASO EL MUNICIPIO NI SIQUIERA CONTESTÓ INTERROGATORIOS.

SEXTO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL EFECTUAR UN ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES Y NO BRINDAR OPORTUNIDAD A VISTA ARGUMENTATIVA CON TESTIGOS PERTINENTES Y/O CON LA QUERELLANTE, PARA QUE PROBARA SU POSICIÓN.

El 30 de enero de 2018 se presentó el *Alegato de la Parte Apelada Municipio de Arecibo*. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, resolvemos.

II.

A.

Como lo establece la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, antes de presentar una alegación responsiva, la parte demandada puede instar una moción en la que solicite la desestimación de la demanda instada en su contra. *Aut. de Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, 174 DPR 409, 428 (2008). En lo pertinente, dicha regla dispone:

Toda defensa de hechos o de derecho contra una reclamación se expondrá en la alegación responsiva excepto que, a opción de la parte que alega, las siguientes defensas pueden hacerse mediante una moción debidamente fundamentada: (1) Falta de jurisdicción sobre la materia; (2) Falta de jurisdicción sobre la persona; (3) Insuficiencia del emplazamiento; (4) Insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento; (5) Dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio; (6) Dejar de acumular una parte indispensable.

Al examinar este tipo de moción, “los tribunales están obligados a tomar como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda y considerarlos de la manera más favorable a la parte demandante”. *Rivera Sanfeliz et al. v. Jta. Dir. FirstBank*, 193 DPR 38, 49 (2015); *Colón Rivera et al. v. ELA*, 189 DPR 1033, 1049 (2013). Para que proceda una moción de este tipo deberá demostrarse en ella, de forma certera, que la parte demandante “no tiene derecho a remedio alguno bajo cualquier estado de [D]erecho que se pudiese probar en apoyo a su reclamación, aun interpretando la demanda lo más liberalmente a su favor”. *Rivera Sanfeliz et al. v. Jta. Dir. First Bank*, *supra*.

Dispone el inciso (5) de la regla que podrá solicitarse la desestimación de una demanda por el fundamento de que ésta no esboza una reclamación que justifique la concesión de un remedio. Regla 10.2 (5) de Procedimiento Civil, *supra*. Al adjudicar una moción a base de este fundamento, el tribunal “tomará como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda y que hayan sido aseverados de manera clara y concluyente, y que de su faz no den margen a dudas”. *Aut. de Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, *supra*. Ello pues “lo que se ataca es un vicio intrínseco de la demanda, no los hechos aseverados”. (Cita omitida.) *Accurate Sols. v. Heritage Environmental*, 193 DPR 423, 433 (2015). No deberá desestimarse la demanda salvo que se demuestre que la parte demandante “no tiene derecho a remedio alguno, bajo cualesquiera hechos que pueda probar” o si ésta puede ser enmendada. *Aut. de Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, *supra*. El tribunal deberá considerar “si a la luz de la situación más favorable al demandante, y resolviendo toda duda a favor de éste, la demanda es suficiente para constituir una reclamación

válida". Íd.; *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, 137 DPR 497, 505 (1994); *Unisys v. Ramallo Brothers*, 128 DPR 842 (1991).

B.

En repetidas ocasiones se ha afirmado la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 901 (2011). Al reconocer la desigualdad que típicamente caracteriza la relación obrero-patronal y que la parte más débil es la persona empleada, existen estatutos cuyo propósito es "proteger el empleo" y regular el contrato de trabajo. Íd., pág. 903. Así, sucede un despido cuando el patrono, de forma unilateral, opta por romper el contrato individual que celebró con una persona empleada. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, dispone que toda persona empleada que sea despedida sin justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono el sueldo que devengaba más una indemnización. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 649 (1994).

Respecto a las protecciones que ofrece la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro Más Alto Foro indicó que éstas se dirigen "esencialmente a los empleados de la empresa privada". *Adventist Health v. Mercado*, 171 DPR 255, 256 (2007). Explicó:

Y es que, precisamente, la distinción entre el empleo público y el empleo privado es lo que explica la inaplicabilidad de la Ley Núm. 80, *supra*, en contextos como el que nos ocupa. Dicha distinción está basada, entre otras cosas, en el hecho de que el empleado público tiene un reconocido interés en la retención de su empleo, en tanto dicho interés esté protegido por ley (como el caso del empleado de carrera) o cuando las circunstancias crean una expectativa de continuidad.[...] De existir tal interés, la entidad gubernamental de que se trate tiene que seguir ciertos procedimientos para privar al empleado de su puesto, de forma tal que se cumpla con todas las garantías del debido proceso de ley. *Giovannetti v. E.L.A*, *supra*.

Las protecciones aludidas emanan de la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, hoy Ley para la Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004³ (3 L.P.R.A. sec. 1461 *et seq.*) Conforme a dicha legislación, los empleados públicos son seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo a base del *principio de mérito* [...].

³ La Ley Núm. 184-2004 fue derogada por la Ley Núm. 8-2017, Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico.

Además de lo anterior, los empleados cobijados por esta Ley cuentan con un foro que revisa cualquier determinación que afecte sus derechos al amparo de ésta, a saber, la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (antes Junta Apelativa del Sistema de Administración de Personal) [...].

En vista de lo anterior, debemos concluir que el legislador no extendió las protecciones de la referida Ley Núm. 80 al empleado de Gobierno, [...].

Íd., págs. 263-264.

En la Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80, enmendada, aprobada el 21 de septiembre de 2000, revisada el 30 de junio de 2014, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos interpretó lo siguiente:

Aun cuando la ley específicamente no excluye de su cobertura a los empleados de aquellas subdivisiones del Gobierno de Puerto Rico que no operan como empresas privadas, ni tampoco a los empleados de los municipios [...] la intención del legislador fue que la Ley Núm. 80, *supra*, no aplicaría a éstos. Los empleados de aquellas instrumentalidades del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que no operan como empresas privadas se encuentran en su gran mayoría cubiertos por la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Esta ley dispone para el trabajador cubierto por la misma unos beneficios en casos de despido injustificado que superan los que concede la Ley Núm. 80, *supra*, excepto para los que tienen categoría de empleados de confianza, los cuáles son de libre selección y remoción. Además, bajo el andamiaje de la Ley Núm. 184, *supra*, se estableció la Comisión Apelativa del Servicio Público, organismo que atiende en primera instancia con carácter de exclusividad las reclamaciones de los empleados cubiertos por la misma. La Ley Núm. 184, *supra*, por lo tanto, ocupa el campo con relación a los empleados de las dependencias del gobierno de Puerto Rico que no operan como empresas privadas y esto, a su vez, hace inaplicable a los mismos la Ley Núm. 80, *supra*.

C.

Nuestra Constitución prohíbe el discrimen por “motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.” Art. II, Sec.1, Const. ELA, LPRÁ Tomo 1. Cónsono con ello y con la aspiración de un sistema jurídico que fomente la igualdad, la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRÁ sec. 146, *et seq.*, “otorga a los trabajadores una protección contra diversos tipos de discrimen, entre los cuales se encuentra el discrimen por edad”. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 222 (2010). Prohíbe “todo tipo de actuación discriminatoria de un patrono en contra de un empleado por razón de su raza, edad [...], afiliación o ideas políticas y religión”. *López*

Fantauzzi v. 100% Natural, 181 DPR 92, 121 (2011). A la persona víctima de discrimen en el empleo se le confiere la potestad de presentar una causa de acción en daños y perjuicios. *García Pagán v. Shiley Caribbean, etc.*, 122 DPR 193, 208 (1988).

Ahora bien, ha interpretado el Tribunal Supremo que la “Ley Núm. 100 fue diseñada por el legislador con el objetivo principal de proteger a los empleados de la empresa privada contra todo tipo de discrimen”. *Cruz Roche v. Colón y otros*, 182 DPR 313, 320 (2011); *Rodríguez Cruz v. Padilla Ayala*, 125 DPR 486, 508 (1990). Así, ha reiterado que “los municipios no son patronos según definido ese término en la Ley 100”. *Orta v. Padilla Ayala*, 131 DPR 227, 231 (1992).

D.

Aun cuando, de forma consistente, a las personas que son empleadas municipales se les aplica la jurisprudencia derivada de casos presentados al amparo de la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, los municipios están excluidos de ésta. *López v. Mun. de Mayagüez*, 158 DPR 620, 628-629 (2003). Así pues, “la fuente de derecho principal para dilucidar controversias relativas al personal municipal” es la Ley Núm. 81-1991, conocida como la Ley de Municipios Autónomos, 21 LPR sec. 4501, *et seq.*, (Ley Núm. 181-1991). Íd. A través de ella se instituyó un sistema autónomo de personal municipal compuesto por cuatro grupos de empleados: 1) los de confianza; 2) los de carrera; 3) los transitorios y 4) los irregulares. Art. 11.004(a)(b)(c) y (d), 21 LPR sec. 4554 (a),(b),(c) y (d); Íd. Define a los empleados transitorios como “aquellos que ocupan puestos de duración fija”. 21 LPR sec. 4553(c). En lo pertinente, en cuanto a esta clasificación, establece:

(c) Empleados transitorios.- El nombramiento transitorio no podrá exceder de doce (12) meses, con excepción de las personas nombradas para sustituir empleados de carrera en licencia con o sin sueldo, sujeto a la condición presupuestaria del municipio o en proyectos especiales de duración determinada, sufragados con fondos federales o estatales, o programas sujetos a la disponibilidad de fondos. Dicho nombramiento corresponderá a las normas que disponga la ley bajo la cual sean nombrados.

.....

Los empleados con nombramientos transitorios no se considerarán empleados de carrera ni se podrán nombrar en puestos de carrera

con estatus probatorio o regular, a menos que pase por los procedimientos de reclutamiento y selección que dispone este subtítulo para el servicio de carrera.
21 LPRA sec. 4554.

Se crean puestos transitorios a los fines de proveerle a las agencias y departamentos de gobierno “flexibilidad para atender las demandas de personal con carácter inmediato, pero a la vez temporero, surgidas por situaciones imprevistas o de emergencia, las cuales no pueden afrontarse con el personal regular”. *Orta v. Padilla Ayala, supra*, págs. 243-244; *Depto. Recs. Naturales v. Correa*, 118 DPR 619 (1987). El Tribunal Supremo ha reconocido que “[l]a esencia del nombramiento transitorio es su duración fija”. (Énfasis en el ordinal.) *Orta v. Padilla Ayala, supra*, págs. 243. A los empleados públicos se les reconoce un interés “en la retención de su empleo si dicho interés está protegido por la ley (empleado de carrera) o cuando las circunstancias crean una expectativa de continuidad”. *Íd.*, pág. 241. Los empleados transitorios “sólo tienen una expectativa de continuidad en el empleo durante el término de su nombramiento, excepto que las circunstancias le creen esa expectativa más allá del término”. *Íd.*, pág. 243. La autoridad nominadora tendrá derecho a prescindir de sus servicios “en cualquier momento dentro del término de sus nombramientos” pero con el deber de seguir el procedimiento y las normas establecidas para ello. *Delgado v. D.S.C.A.*, 114 DPR 177, 181 (1983).

Ahora bien, “un empleado transitorio *no goza de derecho a permanencia en su puesto ni tiene expectativa legítima de retención en el mismo una vez vencido el nombramiento*”. (Énfasis en el original.) *S.L.G. Giovanetti v. E.L.A.*, 161 DPR 492, 510 (2004). Así como reconoció que los puestos transitorios también pueden usarse “*para proveer flexibilidad en la creación de empleos en programas creados con fondos particulares, con los cuales no se contará indefinidamente*” el Tribunal Supremo interpretó que “cuando un nombramiento transitorio vence y el mismo no se le extiende al empleado nuevamente, ya no existe la expectativa de retención”. (Énfasis en el original.) *S.L.G. Giovanetti v. E.L.A., supra*, págs. 509, 511. En dicho escenario, cuando la autoridad nominadora decide no

renovar un nombramiento transitorio no está obligada a seguir los procedimientos y “[e]xpirado el término de un nombramiento transitorio, la agencia *no viene obligada a demostrar justa causa para no renovar el nombramiento*”. (Énfasis en el original.) Íd.; *Depto. Recs. Naturales v. Correa, supra*, pág. 700. Nuestro Más Alto Foro indicó que quien “*ostenta un nombramiento transitorio, con el conocimiento de que el mismo vence transcurrido el término para el cual fue expedido, no puede sostener válidamente que tiene una expectativa real de que dicho tipo de nombramiento le brinda permanencia en su empleo o derecho a que el mismo se le extienda constantemente*”. (Énfasis suplido.) *S.L.G. Giovanetti v. E.L.A., supra*, pág. 513. Pronunció que “*el mero hecho de ocupar una posición por un prolongado periodo de tiempo no crea por sí solo un interés propietario*”. (Énfasis suplido.) Íd.

Aun cuando los empleados públicos transitorios no tienen expectativa de continuidad en el empleo, están protegidos por nuestra Constitución contra el discrimen político partidista. *Camacho Torres v. AAFET*, 168 DPR 66, 88 (2006); *Aponte Burgos v. Aponte Silva*, 154 DPR 117, 135 (2001). Expresó el Tribunal Supremo que, en un reclamo por despido político, la persona empleada transitoria podrá obtener un remedio judicial si fue despedido por razones “*exclusivamente políticas*”. (Énfasis en el original.) *S.L.G. Giovanetti v. E.L.A., supra*, pág. 517. No cabrá hablar de tal remedio si la agencia nominadora logra demostrar por la preponderancia de la prueba que no se renovó el contrato por otras razones, entre las que puede estar “i.) *la falta de fondos*; ii.) el desempeño inadecuado del empleado en cuanto a sus funciones se refiere; o iii.) cualquier otra razón justificada”. (Énfasis en el original.) Íd. Salvo que el gobierno pueda demostrar “un interés superior’ de importancia vital que requiera que las creencias privadas de la persona coincidan con la autoridad nominadora, sus creencias no pueden constituir la razón única para privarlo de continuidad en el empleo”. *Ramos v. Srio. de Comercio*, 112 DPR 514, 516.

Ahora bien, “la *mera alegación* de discrimen político *no* activa la ‘fuerte presunción, o inferencia, de discrimen’”. (Énfasis en el original.) *López v. Miranda*, 166 DPR 546, 561 (2005); *McCrillis v. Autoridad de Navieras de P.R.*, 123 DPR 113 (1989). En lo que respecta a los aspectos procesales y probatorios, una reclamación de “despido por razones políticas es una acción civil ordinaria donde el *demandante tiene el peso y la obligación primaria de presentar prueba*”. (Énfasis en el original.) *López v. Miranda, supra*, pág. 560. En *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 937-938 (2010), el Tribunal Supremo pronunció lo siguiente:

El demandante tiene dos vías para probar su caso de discrimen político: (1) probando el discrimen; o (2) valiéndose de la presunción a su favor al establecer un caso *prima facie*. [...] Esta presunción de discrimen político se establece cuando se establecen los hechos siguientes: “(1) ausencia de un motivo racional que justifique el despido y (2) la sustitución del empleado por otro de diferente afiliación política que resulte afín con la de la autoridad nominadora”. *Id.*, págs. 140-141. [...]

.....
En *Rodríguez Cruz v. Padilla Ayala*, 125 D.P.R. 486 (1990), avalamos la doctrina pautada en *Báez Cancel v. Alcalde Mun. de Guaynabo, supra*. Allí, reafirmamos la “fuerte presunción” de discrimen que surge cuando el demandante despedido demuestra que: (1) su despido fue “en ausencia de motivo racional” y (2) “la sustitución por otro empleado de diferente afiliación política que resulta afín con la de la autoridad nominadora”. *Rodríguez Cruz v. Padilla Ayala, supra*, pág. 502. Además, establecimos un tercer requisito para ser acreedor de la presunción de discrimen, a saber, que el demandante “está identificado claramente con un partido político”. *Id.* Véase, además, *López v. Miranda, supra*, 559-560.

III.

En su recurso, al discutir en conjunto los errores esbozados, insiste en que fue luego de que no acudió a la actividad municipal que perseguía obtener simpatizantes para el partido, que se le redujo su jornada laboral y perdió su empleo. Reitera que tenía una expectativa de retener su puesto y que debió ser reclasificada como una empleada regular. Afirma que se cumplieron los requisitos para activar la presunción de discrimen político, así como procede su alegación de discrimen por edad. La Apelante indica que, conforme a su derecho a un debido proceso de ley, debe permitírsele presentar prueba a su favor pues, luego del trato discriminatorio que recibió se pretende dejarla desprovista de un remedio sin siquiera liquidarle sus licencias de vacaciones y enfermedad. Asevera que no procedía la desestimación y que hubiese estado en mejor posición de presentar toda

la prueba documental si el Municipio hubiese contestado el interrogatorio que se le cursó. Alega que el TPI era el foro con jurisdicción para atender su demanda como empleada transitoria despedida por motivos políticos y aduce que siempre se identificó con el PPD, bajo el mando del cual entró a laborar en el Municipio. Afirma que la reducción de sueldo que sufrió podía interpretarse como una medida disciplinaria, pero no hubo una vista informal ni disciplina progresiva. Pide que se deje sin efecto la Sentencia y se ordene la continuación del caso.

Por su parte, el Municipio⁴ reafirma que, la Apelante, una empleada transitoria, no hizo actos afirmativos para obtener un puesto de carrera a través del proceso ordinario de reclutamiento. Aduce que el contrato de la Sra. Rodríguez fue renovado por administraciones del PPD y del PNP y que, para junio de 2015, la administración de turno llevaba dos años renovándole su contrato. Afirma que fue luego de reducirle la jornada laboral que se le notificó a la Sra. Rodríguez del vencimiento de su contrato, ya cuando ésta conocía que el programa afrontaba cambios presupuestarios. El Municipio también alega que no le aplica la Ley de Personal del Servicio Público, la que luego se derogó. Alega que la Sra. Rodríguez tenía un contrato como ayudante de trabajadora social de la Posada San Felipe, programa dirigido a personas sin hogar, y que la actividad de Acción de Gracias que se celebró en noviembre de 2014, fuera de la época electoral, estuvo dirigida precisamente a personas sin hogar y en ella no se usaron epítetos o símbolos partidistas. Niega que la Apelante estableciese presunción alguna de discriminación o que se alegase un cuadro fáctico que lo demostrase. Afirma que no se alegó cómo la Sra. Rodríguez estaba identificada con algún partido político, así como advierte que ella no fue sustituida por otra persona en su puesto ya que ha habido una reducción significativa de personal y servicios. Insiste en que, al tratarse de un contrato vencido, no puede hablarse de despido.

⁴ El Municipio alegó en su recurso la defensa de prescripción, sin embargo, los documentos no reflejan que lo alegase ante el TPI por lo que no la consideraremos.

En el recurso que nos ocupa todos los señalamientos de error que esboza la Sra. Rodríguez, los que discutiremos en conjunto al estar íntimamente relacionados, disputan que el TPI desestimase su demanda al amparo de la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*, sin celebrar una vista argumentativa o permitirle desfilas prueba en apoyo a su reclamación. Como surge del marco jurídico antes reseñado, al sopesar si procedía la desestimación que se le solicitó el TPI debía tomar como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda que se hubiesen aseverado de forma clara y concluyente. Veamos, si bajo dicho crisol, actuó correctamente el foro primario al desestimar la demanda.

Examinadas las comparecencias de ambas partes, es forzoso notar que el hecho neurálgico del caso resulta ser uno incontrovertido pues la Sra. Rodríguez admitió que, desde el 1 de julio de 1986, fue una empleada transitoria del Municipio. Surge claramente del Derecho antes citado que, como tal, tenía un derecho de retención sobre el puesto que ocupaba, pero sólo durante la vigencia de su nombramiento. La demanda enmendada no refleja que que la Sra. Rodríguez alegase que hubiese hecho gestión afirmativa alguna para obtener otro tipo de puesto en el Municipio. Tampoco alega ninguna circunstancia u ocurrencia particular que pudiese haber creado en ella alguna expectativa de retención sobre su puesto, una vez concluyese el término de su nombramiento.

Precisa señalar que no ignoramos que la Apelante afirmó, tanto en su recurso como ante el TPI, que a tenor de la Ley Núm. 172-2004, tenía un derecho a ser reclasificada a un puesto regular. Sin embargo, advertimos que la Ley Núm. 81-1991, excluyó a los municipios de las disposiciones de la Ley de Personal del Servicio Público, 3 LPR sec. 1301, *et seq.* salvo en lo que allí se dispuso “sobre la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal, en adelante JASAP, 21 L.P.R.A sec. 4577” por lo que “dicho foro administrativo mantuvo jurisdicción apelativa sobre los reclamos de los empleados municipales”. *Hernández Badillo v. Mun. de Aguadilla*, 154 DPR 199, 203 (2001). Se interpretó que

“JASAP posee jurisdicción exclusiva sobre reclamaciones de empleados municipales relacionadas al sistema de personal municipal” jurisdicción que se extendía desde casos relacionados a las áreas esenciales del mérito, hasta [...] las acciones disciplinarias, los beneficios marginales y la jornada de trabajo”. *Rivera Ortiz v. Mun. de Guaynabo*, 141 DPR 257, 271-272 (1996). Es por ello por lo que somos del criterio que cualquier reclamación de la Sra. Rodríguez en cuanto a ese aspecto era de la jurisdicción de la Comisión Apelativa de Servicio Público⁵ (CASP). Es ese “el ente adjudicativo con jurisdicción apelativa exclusiva para atender y adjudicar las apelaciones de los empleados públicos del Gobierno [...] surgidas como consecuencia de acciones o decisiones de los Administradores Individuales y los municipios en cuanto a las acciones de personal relacionadas con el principio de mérito”. *Colón Rivera, et al. v. ELA*, 189 DPR 1033, 1053 (2013). Véase, 21 LPRR sec. 4552.

Aclarado lo anterior, es incuestionable que la Sra. Rodríguez laboró para el Municipio por casi tres décadas, sin embargo, como surge expresamente de la jurisprudencia antes citada, “*el mero hecho de ocupar una posición por un prolongado periodo de tiempo no crea por sí solo un interés propietario*”. (Énfasis suplido.) *S.L.G. Giovanetti v. E.L.A., supra*, pág. 513. Asimismo, dado que la Apelante conocía que el nombramiento transitorio que ostentaba tenía una fecha de vencimiento fija, no podía validarse su alegada “*expectativa real*” de que ese tipo de nombramiento le brindara permanencia en su empleo o derecho a que se le extendiese constantemente. (Énfasis suplido.) Íd. Así las cosas, la Sra. Rodríguez no fue objeto de un despido pues, conforme lo alegó, el Municipio le alertó, mediante una comunicación de 12 de mayo de 2015, del vencimiento de su nombramiento transitorio el 30 de junio de 2015, el que no se renovó.

Conforme la doctrina jurídica antes esbozada, la Sra. Rodríguez como empleada transitoria municipal, no estaba amparada por las

⁵ “Somos conscientes de los cambios de nombre que ha tenido la CASP a través del tiempo, tales como Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP) y Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARH)”. *In re Valentín Custodio*, 187 DPR 529, 550, esc. 1 (2012).

disposiciones de la Ley Núm. 80 ni tampoco por la Ley Núm. 100.⁶ Sin embargo, ello no significa que estuviese desprovista de protección, en caso de que fuese objeto de discrimen en su empleo. En primer lugar, ésta afirmó haber sido discriminada por razón de su afiliación política. Al tomar como ciertas sus alegaciones, ésta ingresó al servicio del Municipio bajo una administración del PPD y, al momento en que se tomaron los actos discriminatorios en su contra, estaba al mando del Municipio el PNP. En particular, la Sra. Rodríguez alegó que, luego de no acudir a una actividad que celebró el Municipio en noviembre de 2014 para celebrar el día de Acción de Gracias, fue objeto de una reducción de jornada laboral, así como, luego fue cesanteada.

De inicio, conforme a la potestad que nos confiere la Regla 201 de Evidencia, 32 LPRA Ap. IV, tomamos conocimiento judicial, al ser un hecho de conocimiento general, así como uno de fácil constatación, que el año 2014 no fue un año eleccionario en Puerto Rico. Las elecciones generales se celebraron en el 2012.⁷ Ello implica que, como lo indicó el Municipio en su alegato, al momento de vencer su nombramiento en el 2015, la Apelante llevaba ya años laborando para la administración incumbente. En adición a ello, es menester destacar que ésta no precisó de qué forma la actividad de Acción de Gracias del Municipio fue una de índole político, ya que el día de Acción de Gracias es uno feriado y que es conmemorado por diversos sectores de nuestra sociedad. Sobre la naturaleza política de la actividad, la Sra. Rodríguez esbozó que la: “actividad de acción de Gracias del Municipio [...] nada tenía que ver con sus funciones dentro de la Posada [...] era una política del Municipio y se buscaba más apoyo para el candidato a Alcalde” así como que se trató de una “Actividad Municipal con connotaciones políticas”.⁸ Asimismo, alegó que “la actividad celebrada en

⁶ Ni por las de la Ley Núm. 2: “[E]l procedimiento sumario dispuesto por la Ley Núm. 2, *supra*, está previsto para casos de reclamaciones laborales de beneficios o derechos de empleados del sector privado[...] Las definiciones del estatuto no incluyen a los empleados municipales”. *Rivera Ortiz v. Mun. de Guaynabo*, 141 DPR 257, 274- 275 (1996).

⁷ Comisión Estatal de Elecciones, “Eventos Electorales” <http://ww2.ceepur.org/es-pr/Webmaster/Paginas/Eventos-Electorales.aspx> (última visita: 27 de marzo de 2019).

⁸ Véase, págs. 31 y 66 del Apéndice del Recurso.

efecto era una actividad Municipal, pero al igual que prácticamente todas las actividades realizadas por los municipios, era para continuar buscando simpatizantes al partido”.⁹

A pesar de la vaguedad de sus alegaciones respecto a la naturaleza política de la actividad, si tomamos por bueno que se le redujo su jornada laboral y no se renovó su contrato por no haber participado de ella, sería razonable estimar que dichos actos en su contra se debieron a lo que pudo percibirse como su falta de apoyo a la administración municipal incumbente. Ahora bien, el Derecho antes reseñado dispone que, para activar la presunción de discrimen político, es necesario establecer varios elementos. Entre ellos está el que la persona objeto de la acción discriminatoria haya sido sustituida en su puesto por otra persona de una afiliación política distinta a la suya, que resulte afín a la autoridad nominadora. La Sra. Rodríguez no alega que luego de que no se le renovó su contrato, se reclutase a otra persona para ocupar su puesto, mucho menos que fuese alguien cuya afiliación política fuese afín a la de la administración municipal. Cabe también resaltar que tampoco la Apelante abunda sobre cuáles elementos hacían notoria su afiliación al PPD fuera de haber entrado al servicio del Municipio “por administración popular”¹⁰ hacía casi treinta años atrás. En resumen, las alegaciones de la Apelante no activaron la presunción de discrimen político.

La otra alegación que hizo la Sra. Rodríguez fue a los efectos de que fue objeto de discrimen por edad, al ser de las empleadas “de mayor antigüedad” ya que afirmó que “[l]a Posada sigue funcionando y con los mismos empleados que en su mayoría entraron después” que ella y que “se dejaron en el puesto a personas más jóvenes que ella”.¹¹ Ahora bien, la Sra. Rodríguez ni siquiera indicó cuál es su fecha de nacimiento ni qué edad tenía al vencer su nombramiento. Reiteramos, la Apelante no alegó

⁹ Véase, pág. 50 del Apéndice del Recurso.

¹⁰ Véase, pág. 31 del Apéndice del Recurso.

¹¹ Véase, págs. 32 y 66 del Apéndice del Recurso.

que fuese remplazada en su puesto por otra persona, mucho menos que quien la sustituyó fuese una persona de menor edad.

En vista de todo lo anterior, consideramos, como lo hizo el foro primario, que la Sra. Rodríguez no presentó alegaciones suficientes. No erró el TPI al desestimar su demanda. Si bien la Apelante alegó que fue sujeta a “situaciones irregulares” y “trato discriminatorio” y que luego de tantos años comenzaron a “rezagarla, echarla a un lado hasta el punto de despedirla (no renovar su contrato) sin razón aparente”, simplemente no alegó de forma específica cuáles fueron las antedichas situaciones y el trato discriminatorio que enfrentó.¹² Aun cuando, a tenor de la Regla 6.1 de Procedimiento Civil, *supra*, la demanda sólo tiene que contener “una relación sucinta y sencilla” de los hechos que fundamentan la reclamación, es preciso notar que la insuficiencia de las alegaciones de la Sra. Rodríguez persistió, aun cuando a ésta se le concedió la oportunidad de instar una demanda enmendada en respuesta a la primera *Moción de Desestimación* que presentó el Municipio. Así pues, aun tomando como ciertas las alegaciones bien hechas de la demanda de la Apelante, no se configuran hechos suficientes como para justificar que fuese acreedora de la concesión de ningún remedio contra el Municipio.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la Sentencia.

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

El Juez Adames Soto disiente con opinión escrita.

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

¹² Véase, págs. 52 y 70 del Apéndice del Recurso.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
 TRIBUNAL DE APELACIONES
 REGIÓN JUDICIAL DE ARECIBO Y AGUADILLA
 Panel X

NITZA RODRÍGUEZ RAPPA
 Apelante

v.

MUNICIPIO DE ARECIBO, *ET*
ALS
 Apelados

KLAN201701393

Apelación
 procedente del
 Tribunal de Primera
 Instancia, Sala de
 Arecibo

Caso Núm:
 C PE2016-0310

Sobre:
 Despido
 Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Juez Brignoni Mártir y el Juez Adames Soto

VOTO DISIDENTE DEL JUEZ ADAMES SOTO

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de marzo de 2019.

El caso ante nuestra consideración no era susceptible de desestimación bajo la Regla 10.2(5) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, de haberse aplicado con rigor la jurisprudencia interpretativa que acompaña la adjudicación de esta moción. El trato dado por el tribunal *a quo* (reproducido por este foro intermedio) a la petición de desestimación presentada por el Municipio de Arecibo, (el Municipio o apelado), semeja más al de una moción de sentencia sumaria que no fue acompañada de documento alguno para probar unos hechos alegadamente incontrovertidos, a una moción de desestimación en la cual tenían que aceptarse como ciertas las alegaciones de la demanda. Me resulta preocupante de modo particular, la inversión del orden que debe prevalecer al evaluarse una moción de desestimación, en este sentido, aparenta que el Tribunal de Primera Instancia tomó como hechos no ciertos los alegados en la demanda, pero como ciertos los alegados en la petición de desestimación.

A.

No hay duda alguna, por cuanto el Tribunal Supremo ha sido clarísimo en ello, que los empleados públicos transitorios del país están protegidos por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico contra el discrimen político-partidista, aun cuando no tengan de otro modo expectativa alguna de continuidad en el empleo. *S.L.G. v. Alcalde de Aguas Buenas*, 154 DPR 117 (2004); *Aponte Burgos v. Aponte Silva*, 154 DPR 117 (2001). De hecho, se debe prestar particular atención a las alegaciones sobre discrimen político sufridas por empleados transitorios, pues no tienen cobijo por las leyes de personal o el sistema de méritos y tienden a ser trabajadores humildes o de escasos recursos. *Íd.* Se advierte, no obstante, que solo tienen derecho a un remedio judicial aquellos empleados públicos transitorios con un reclamo de despido por discrimen político si las razones por las cuales fue despedido son exclusivamente políticas. Es decir, si la agencia nominadora, o el municipio **pueden demostrar con preponderancia de la prueba** que el contrato no se renovó por otras razones, (la falta de fondos, el desempeño inadecuado, cualquier otra razón justificada), entonces se sostendría la determinación de la agencia o el municipio. *S.L.G. Giovanetti v. ELA*, 161 DPR 492 (2004); *S.L.G. v. Alcalde de Aguas Buenas, supra.* (Énfasis provisto.) En resumen, la procedencia o no de un remedio para el empleado transitorio que fue cesanteado por motivos particulares, ha de determinarse judicialmente caso a caso **conforme a la prueba pertinente** poniendo en balance la necesidad de proveer un remedio eficaz a quien ha sufrido la grave injuria del discrimen político, y el interés de no trastocar el carácter temporero que el empleo transitorio tiene al amparo de las leyes de Puerto Rico. *Alcalde de Aguas Buenas, supra.* (Énfasis suplido.)

B.

Por otra parte, y según se expusiera en la Sentencia emitida por mis respetadas compañeras de Panel, cuando un tribunal tiene ante su consideración una moción de desestimación **debe considerar como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda**, que hayan sido aseverados de manera clara y concluyente, y que de su faz no den margen a dudas. *Accurate Sols. v. Heritage Enviromental*, 193 DPR 423 (2015); *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625 (2006). (Énfasis provisto.) Ello, debido a que lo que se ataca es un vicio intrínseco de la demanda, no los hechos aseverados. *Íd.* Además, cuando los hechos están bien alegados, el demandado tiene que demostrar con toda certeza que el demandante no tiene derecho a que pueda ser probado en apoyo de su reclamación, aun interpretando la demanda de la forma más liberal posible a su favor. *Íd.*

C.

Me limitaré a atender la alegación sobre discrimen político que incluyó la apelante en su demanda y demanda enmendada, en tanto que la Sentencia emitida por este Panel explica cabalmente las limitaciones en derecho que acompañan la contratación del empleado transitorio, y pueden ser reducidas a la siguiente expresión, *un empleado transitorio no goza de derecho a permanencia en su puesto ni tiene expectativa legítima de retención en el mismo una vez vencido el término. Giovanetti v. E.L.A.*, 161 DPR 492 (2004).

En primer término, debo dejar meridianamente claro que toda la jurisprudencia citada por el TPI y este foro intermedio referente a controversias sobre la no renovación de contratos de empleados transitorios por discrimen político ocurrió en el contexto de juicios ya celebrados donde las partes tuvieron la oportunidad de pasar prueba sobre sus alegaciones, no a través del mecanismo de la desestimación contemplada en la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*. Luego, ello debería causar en nosotros el mostrar extremo

cuidado de trasladar automáticamente el razonamiento utilizado por el Tribunal Supremo en dichos casos, a la adjudicación de los asuntos planteados a través de una moción de desestimación como la que está ante nuestra consideración.¹³

En la demanda presentada se incluyó una alegación aseverando que la apelante fue discriminada por razón política, *pues entró bajo una administración popular*.¹⁴ Después, en su enmienda a demanda, precisa sobre la alegada acción discriminatoria por razones políticas, indicando que no le fue renovado su contrato transitorio porque no compareció a una actividad de Acción de Gracias del Municipio que nada tenía que ver con sus funciones y que era política, realizada con el propósito de buscar mayor apoyo al Alcalde.¹⁵ Según el consistente precedente que gobierna la adjudicación de las peticiones de desestimación el TPI, y a este foro intermedio, debimos tomar como ciertas dichas alegaciones, sin embargo, se eligió pasar por alto el firme precepto.

Sobre lo anterior, el TPI dispuso en su sentencia que *la plaza que ocupó la querellante no fue cubierta por otro empleado de afiliación política distinta*.¹⁶ ¿Con qué prueba contaba el TPI para hacer una determinación de hechos tal? ¿Es que tenía ante sí una declaración jurada del Director de Recursos Humanos del Municipio que hiciera constancia de ello, u otra prueba documental que así lo afirmara? De igual forma, el foro primario llegó a la conclusión de

¹³ Advierto, no es que resulte imposible prever un caso donde la parte demandada por discrimen político pueda prevalecer utilizando el mecanismo de la moción de desestimación previsto en la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*. Así, resulta dable, por dar un ejemplo, que se pueda concluir el procedimiento en tan temprana etapa si se presenta un caso en el que la acción instada haya estado prescrita, o como en este caso, que inicialmente se inició buscando amparo en la Ley 80-1976, sin ser esta extensiva a casos de empleados gubernamentales con contratos transitorios. Sin embargo, ello dista muchísimo de un caso, como el que está ante nuestra consideración, en el que se eligió creer la teoría de los demandados, sobre que el alegado acto político no lo fue, por las meras alegaciones.

¹⁴ Recurso de Apelación, apéndice 1, pág. 3.

¹⁵ Recurso de Apelación, apéndice 12, pág. 30.

¹⁶ Recurso de Apelación, apéndice 19, pág. 55.

que *al día de hoy no se contrató a persona alguna*,¹⁷ (en el puesto que ocupaba la apelante). Pero, ¿a partir de qué prueba se pudo llegar a tal conclusión si el foro primario solo tenía ante sí meras alegaciones contenidas en una petición de desestimación?¹⁸ Esto constituye un misterio probatorio. Tal cual advertí, contrario al claro precedente que se exige en la adjudicación de las mociones bajo la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*, que ordena que tengamos como ciertas las alegaciones de la demanda, en este caso parecería que el foro primario partió de tomar como falsas las alegaciones de la demanda, pero ciertos los argumentos que presentó el Municipio en su solicitud de desestimación.

Por otra parte, en su Sentencia el Panel al cual estoy adscrito dispuso de la controversia sobre discrimen político haciendo una serie de explicaciones que, a mi juicio, superan, por mucho, la norma a la cual debía atenerse de tomar como ciertas las alegaciones. En este sentido, en la Sentencia se dispuso que no estábamos en año eleccionario al momento en que no se renovó el contrato de la apelante, y que el día de Acción de Gracias es uno feriado y conmemorado por diversos sectores de nuestra sociedad.

Sobre lo anterior, lo cierto es que, para efectos de campañas eleccionarias, búsqueda de simpatías políticas de los ciudadanos y temas afines, Puerto Rico vive inmerso en un eterno proceso eleccionario. Esto es, la clase política no deja para solo el año eleccionario sus esfuerzos de buscar aliados, presupuesto para las campañas y fidelidad partidista. Por esta misma razón, no es para nada improbable (por ello la alegación cumple el criterio de plausibilidad) que una actividad como la de Acción de Gracias fuera

¹⁷ *Íd.*

¹⁸ Claro está, distinto razonamiento se imponía si hubiésemos estado ante una moción de sentencia sumaria debidamente acompañada con documentos que dieran lugar a hacer determinación de hechos medulares incontrovertidos. Regla 36.2 de Procedimientos Civil. 32 LPRA Ap. V. Pero este no es el caso, pues nos gobierna (o nos debió gobernar) el precedente que dirige la consideración de las mociones de desestimación bajo la Regla 10.2, *supra*.

utilizada para fraguar lealtad político-partidista. En cualquier caso, lo cierto es que, **en la etapa procesal donde nos encontramos, resulta imposible determinar si la actividad fue meramente con el propósito de compartir ese día especial con los empleados del Municipio o si, por el contrario, tuvo matices político-partidista, sin que siquiera se haya contestado la demanda o iniciado el proceso de descubrimiento de prueba.** Lo que procedía, en definitiva, era aplicar los precedentes que exigen partir de la veracidad de las alegaciones contenidas en la demanda, aunque sea para los únicos efectos de la consideración de una moción de desestimación bajo la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*.

A fin de cuentas, quien tenía que probar mediante la preponderancia de la prueba que el contrato no se renovó por razones ajenas al discrimen político era el Municipio, peso de la prueba que no se descarga mediante la presentación de las alegaciones contenidas en la petición de desestimación. Contrario a ello, tanto el TPI como este respetado Panel decidieron sobre los méritos del alegado despido por razones políticas a partir de meras alegaciones, sin contar con prueba alguna de ello.

Por las razones expuestas, respetuosamente disiento.

Nery E. Adames Soto
Juez de Apelaciones