

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL — ORDEN ADMINISTRATIVA TA-2020-031

PRUDENCIO ACEVEDO
AROCHO Y OTROS
Apelantes

v.

DEPARTAMENTO DE
HACIENDA
Apelado

KLAN201901167

APELACIÓN
Procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de San Juan

Caso Núm.:
K AC2005-5022

Sobre:
Sentencia
Declaratoria

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, el Juez Candelaria Rosa y la Juez Cortés González¹

Ramírez Nazario, Erik Juan, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de enero de 2020.

Comparecen los Sres. Prudencio Acevedo Arocho, Juan J. Arroyo Zengotita, Miguel Acosta Padilla y otros (en conjunto los apelantes), y solicitan que revoquemos una *Resolución* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI), el 12 de agosto de 2019. Mediante dicho dictamen, el TPI declaró No Ha Lugar la *Moción en solicitud de enmienda a Sentencia Parcial Enmendada nunc pro tunc y reconsideración* presentada por el ELA, y No Ha Lugar la *Moción bajo la Regla 43 de Procedimiento Civil solicitando se formulen determinaciones de hechos adicionales y se corrijan, suplementen, aclaren las determinaciones de hechos adicionales adoptadas en la Sentencia Parcial Enmendada y en reconsideración de sentencia y solicitando vista*, presentada por los apelantes.

¹ Mediante la Orden Administrativa TA 2020-031 se designa a la Hon. Nereida Cortés González en sustitución del Hon. Carlos G. Salgado Schwarz, quien se encuentra fuera del Tribunal por causas justificadas.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se confirma la determinación del TPI.

I.

El recurso de epígrafe tiene su origen en una *Demanda* sobre sentencia declaratoria presentada por los apelantes² el 8 de julio de 2005, contra el Departamento de Hacienda, el Centro de Recaudación de Ingresos Municipales (CRIM), la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA), como sucesora de la Oficina Central de Administración de Personal (OCAP), y el Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ELA).

Alegaron que trabajan o trabajaron como empleados del Departamento de Hacienda y el CRIM, que sufrieron daños irreparables por la implementación de la legislación del salario mínimo federal en estas agencias, que como consecuencia se les dejó de pagar en consideración a la jerarquía, niveles de responsabilidad y complejidad de sus puestos según el sistema establecido en la Ley de Retribución Uniforme, Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979, 3 LPRC secs. 760 y ss., y que se les privó del derecho a recibir los beneficios salariales concedidos en esta ley o éstos les fueron menoscabados. En específico, alegaron que las agencias demandadas violaron: 1) las secciones 215 y 218 de la Ley Federal de Salario Mínimo (*Fair Labor Standard Act*, FLSA, por sus siglas en inglés) y la Ley de Retribución Uniforme y sus reglamentos, al no mantener actualizadas las estructuras de retribución de las agencias; 2) sus propios reglamentos al eliminar los aumentos concedidos mediante legislación especial y los aumentos por años de servicio; y 3) el debido proceso de ley al permitir el menoscabo de derechos adquiridos.

² En la *Demanda* se incluyeron a 728 empleados de Hacienda y 175 empleados del CRIM, para un total de 903 demandantes.

Además, plantearon los apelantes que al extenderse la aplicación de la FLSA a las agencias demandadas el 15 de abril de 1986, éstas bajaron los estándares establecidos en esta ley para establecer un sistema de pago paralelo y contrario a las disposiciones de la Ley de Retribución Uniforme, y adoptaron el Memorando General Núm. 5-86 de la OCAP, para reducir el salario regular de los apelantes. Por ello reclamaron el pago de la diferencia entre lo que procedía si se hubieran mantenido actualizadas las escalas de retribución y lo que les fue pagado.

Por otro lado, estos solicitaron que se pretiriera el trámite administrativo por ser las reclamaciones del caso un asunto de estricto derecho; y que la controversia planteada debía ser resuelta por el TPI de la misma manera que en el caso *Juan Pérez Colón y otros v. ELA*, Caso Civil Núm. K AC1990-0487. Indicaron, además, que la demanda fue presentada al amparo de la Regla 59.2 de Procedimiento Civil e incluye reclamaciones al amparo de la FLSA y otras leyes sobre las cuales tiene jurisdicción el TPI y no los foros administrativos; que la Ley Núm. 184-2004 que creó la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos excluyó de la jurisdicción de este foro administrativo a los empleados cubiertos por la Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998 (Ley Núm. 45), según enmendada; y que la Comisión de Relaciones del Trabajo de Servicio Público tampoco tiene jurisdicción para atender su reclamación porque dicho foro solo tiene jurisdicción estatutaria para atender las controversias surgidas al amparo de la Ley Núm. 45.

La demanda fue enmendada el 10 de agosto de 2006 y el 24 de octubre de 2007, principalmente para añadir más demandantes. El 26 de febrero de 2008, el TPI dictó una *Sentencia Parcial* desestimando la causa de acción presentada por los empleados del Departamento de Hacienda y el CRIM. Inconformes, dichos

empleados presentaron el recurso de apelación Núm. KLAN200800696. Mediante *Sentencia* de 16 de febrero de 2010, este Tribunal de Apelaciones revocó la *Sentencia Parcial* dictada por el TPI el 26 de febrero de 2008. En dicha sentencia, determinamos que el TPI erró al acoger implícitamente las alegaciones sobre el agotamiento de remedios administrativos, y procedimos a devolver el caso al TPI para la continuación de los procedimientos.³

De regreso al foro de instancia, el 28 de septiembre de 2008, el TPI dictó una *Sentencia* mediante la cual desestimó la demanda presentada por los apelantes contra el CRIM. Entre las determinaciones de hechos, expuso que: 1) el CRIM implantó un nuevo Plan de Retribución, efectivo octubre de 2001; y 2) que la demanda fue presentada el 8 de julio de 2005. En su análisis el TPI se apoyó, entre otros, en lo resuelto por el Tribunal de Apelaciones en *Villanueva Aponte y otros v. Universidad de Puerto Rico*, casos consolidados Núms. KLAN200100662, KLAN200100695 y KLAN200100713, a los efectos de que es de aplicación a la demanda la doctrina de términos análogos, cuya doctrina fue originalmente adoptada en el caso *Olmo v. Young & Rubicam of P.R., Inc.*, 110 DPR 740 (1981). Bajo la doctrina de términos análogos, el TPI concluyó que el término prescriptivo es de 3 años y, además, que el período de retroactividad permitido en los reclamos de salarios es de 3 años. Al aplicar el término de retroactividad, los reclamos de salarios sólo pueden retrotraerse hasta el 12 de agosto de 2002. Como todos los reclamos de remuneración presentados en la demanda por los empleados del CRIM se refieren al período previo a octubre de 2001, fecha en que entró en vigor el nuevo Plan de Retribución, el TPI concluyó que la demanda deja de exponer una reclamación que

³ Véase, *Sentencia* de 16 de febrero de 2010, Caso Núm. KLAN200800696.

justifique la concesión de un remedio, por lo que desestimó con perjuicio la demanda.⁴

Inconformes, los empleados del CRIM regresaron a este foro mediante el recurso de apelación Núm. KLAN200801951, para cuestionar la determinación del TPI. Mediante *Sentencia* dictada el 23 de marzo de 2011, confirmamos la determinación del TPI dictada el 28 de septiembre de 2008. En dicha sentencia concluimos que:

La demanda de autos fue presentada el 8 de julio de 2005, veinte años después de la demanda de Aponte v. Srio de Hacienda, E.L.A., supra, por lo que además de la referida opinión es necesario tomar en cuenta la legislación pertinente durante los veinte años que han transcurrido. La sentencia apelada en el recurso de epígrafe, concierne el reclamo del pago de salarios y beneficios marginales a empleados del CRIM, que según la demanda eran requeridos bajo la legislación vigente a esa fecha. Más específicamente, el reclamo es por la diferencia entre lo que los demandantes reclaman se le debió haber pagado si se hubiesen mantenido las escalas de retribución actualizadas y lo que se le pagó por desempeñarse como empleados del CRIM, durante los períodos mencionados en la demanda. Ante ese reclamo, el CRIM presentó la defensa afirmativa de prescripción, o sea, alegó que en caso de que se hubiera pagado menos de lo debido, dichos reclamos habían prescrito por el transcurso del tiempo entre los hechos y la fecha de la presentación de la demanda. Para resolver dicha controversia el tribunal venía llamado a concluir cuando y bajo qué condiciones cualquier cantidad adeudada dejaba de ser recobrable, por el mero transcurso del tiempo. Examinada dicha controversia, **resolvemos que el término análogo aplicable es el provisto en los incisos (b) y (c) del Art. 12 de la Ley Núm. 180 de 1998, según éste quedó enmendado por la Ley Núm. 80 de 21 de mayo de 2000, 29 L.P.R.A. sec. 250j(b) y 250j(c).** Veamos.

No existe controversia al efecto de que los estatutos que determinaban la compensación de los empleados del CRIM¹⁰ no proveían expresamente una norma para la extinción de la causa de acción, por el mero transcurso del tiempo. La controversia entre las partes litigantes gira respecto a la norma aplicable. **Nuestro análisis, al utilizar la metodología del razonamiento analógico, nos lleva a concluir que la disposición respecto a la extinción de la causa de acción mediante el transcurso del tiempo, cuyo propósito es más cercano y compatible con la demanda de autos, es la incluida en los incisos (b) y (c) del Art. 12 de la Ley Núm. 180 de 1998, supra.**

¹⁰ Al referirnos a los “empleados del CRIM”, nos referimos a los incluidos en la demanda presentada el 8 de julio de 2005. No está ante nuestra consideración si procede considerar el pleito como un pleito de clase, ni si los

⁴ Véase, *Sentencia* de 23 de marzo de 2011, Caso Núm. KLAN200801951.

empleados del CRIM que fueron añadidos al presentarse la primera demanda enmendada y la segunda demanda enmendada, tienen los mismos derechos que los incluidos en la demanda del 8 de julio de 2005. Por la forma en que opera la prescripción, los empleados añadidos en la primera y la segunda demanda enmendada tienen los mismos o menos derechos que los incluidos en la demanda original. (Énfasis suplido).

Así las cosas, el 25 de febrero de 2013, el ELA presentó su *Contestación a Segunda Demanda Enmendada*. En síntesis, negó las alegaciones de la demanda y argumentó, entre otras defensas afirmativas, que al presente caso le aplican las disposiciones de retroactividad del periodo del reclamo de salarios de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, 29 LPRA sec. 250j, mediante la metodología del razonamiento análogo.

El 18 de marzo de 2014, los apelantes presentaron una *Moción solicitando se dicte sentencia sumaria*, en la cual argumentaron que no existen hechos en controversia y que el TPI debía concederles las causas de acción solicitadas en la demanda. Solicitaron que: 1) se ordenara el pago del bono no recurrente otorgado bajo la Ley Núm. 12 de 27 de agosto de 1982 y cualquier otro aumento general que no se le hubiera pagado a los demandantes; 2) se decretara la nulidad del Memorando General Núm. 05-86 de la OCAP porque infringía el método de ajuste según dispuesto en la Ley y el Reglamento de Retribución Uniforme y el Artículo II, Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; 3) se dictara una orden de *injunction* permanente para que la parte demandada cumpliera en el futuro con las disposiciones más beneficiosas sobre salarios establecidas bajo los estatutos y reglamentos aplicables y el principio de igual paga por igual trabajo; 4) se le ordenara a la División de Personal o Recursos Humanos de la parte demandada a corregir la retribución de los demandantes; 5) se utilizara el mecanismo de asignación de puestos individuales a las escalas salariales que entraron en vigor en el 2005, como se hizo en el caso *Carmen Socorro Cruz Hernández y otros v. Depto. de la*

Familia, Caso Núm. K AC1991-0655; y 6) se aplicara la doctrina de cosa juzgada e impedimento colateral por sentencia. Junto con la solicitud de sentencia sumaria, los apelantes incluyeron dos declaraciones juradas de la Sra. Carmen S. Salivia Rivera (Sra. Salivia) y el Sr. José Arroyo Zengotita, y varios documentos.

Por su parte, el 17 de junio de 2014, el ELA presentó una *Moción en oposición a solicitud de sentencia sumaria* acompañada de una declaración jurada y varios documentos en apoyo a su solicitud. Alegó que: 1) el Departamento de Hacienda cumplió con las disposiciones de la Ley Núm. 12 de 27 de agosto de 1982 y la Ley de Retribución Uniforme; 2) los demandantes no tienen derecho al cobro retroactivo de salarios al amparo de la Ley de Retribuciones y que aplica la doctrina de inmunidad soberana; 3) el Departamento de Hacienda no violentó el principio constitucional de “igual paga por igual trabajo”; 4) la demanda, de proceder, está prescrita y limita a los 3 años anteriores a la presentación de la demanda; y 5) no aplica la doctrina de enriquecimiento injusto.

El 3 de diciembre de 2015, las partes presentaron una *Moción conjunta sobre hechos materiales estipulados entre otros asuntos*, en la cual estipularon varios hechos y argumentaron otros que están en controversia.

Luego de varios trámites, el 9 de enero de 2017, el TPI dictó una *Sentencia Parcial* en la cual declaró No Ha Lugar la *Moción solicitando se dicte sentencia sumaria* presentada por los apelantes. No obstante, desestimó la demanda con perjuicio, excepto la reclamación presentada por el grupo de Auditores, Especialistas en Contribuciones y Ejecutivos en Asuntos Contributivos, por existir asuntos medulares en controversia.

Oportunamente, los apelantes presentaron una *Moción bajo la Regla 43 de Procedimiento Civil*, solicitando se formulen *determinaciones de hechos adicionales y en reconsideración de*

sentencia. Solicitaron, en síntesis, que el TPI hiciera determinaciones de hechos adicionales y argumentaron que la *sentencia* dictada no atendió la solicitud de nulidad del Memorando General Núm. 5-86. Alegaron, además, que no procedía se desestimara por prescripción las acciones por los salarios no devengados.

Así las cosas, el 27 de febrero de 2017 el TPI dictó una *Sentencia Parcial Enmendada*, mediante la cual dejó sin efecto la *Sentencia Parcial* dictada el 9 de enero de 2017. Además, en dicho dictamen, el TPI determinó que los siguientes hechos materiales no están en controversia:

1. El 8 de julio de 2005, alrededor de 933 demandantes, empleados de carrera que trabajan y/o trabajaron para el Dpto. de Hacienda y en el CRIM, como secretarias(os), oficinistas, auxiliares fiscales, oficiales en contabilidad, auditores, etc., presentaron la *Demanda* del epígrafe.
2. El 14 de agosto de 2006, los Demandantes presentaron una *Demanda enmendada* en la que acumularon alrededor de 1,039 demandantes.
3. El 24 de octubre de 2007, los Demandantes presentaron una *Segunda demanda enmendada* aumentando la cantidad de demandantes a 1,906 demandantes.
4. El 12 de julio de 1979, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979, mejor conocida como la Ley de Retribución Uniforme.
5. El 20 de noviembre de 1985, el Director de la Oficina Central de Administración de Personal (OCAP) le remitió al Gobernador de Puerto Rico un Memorando sobre “Aumento de sueldo a los Empleados Públicos” en el que se le informó que era necesario cumplir con el salario mínimo federal que estaba pronto a entrar en vigor y que, por lo tanto, se había diseñado una nueva estructura salarial.
6. El 15 de abril de 1986, entró en vigor la Ley de Normas Razonables del Trabajo (FLSA por sus siglas en inglés).
7. El Plan de Retribución vigente en la Administración Central, y por lo tanto, en el Dpto. de Hacienda, contaba con 39 escalas salariales y estaba desarrollado en base a un sueldo básico de \$442.00 mensual para una jornada semanal de 37.5 horas. De estas, las

- primeras 9 escalas recibían sueldos por debajo del salario mínimo federal.
8. El Dpto. de Hacienda utilizó el método recomendado por el Memorando General Núm. 5-86 del 23 de abril de 1986 de la OCAP y se les ajustó los salarios a los empleados asignados a las primeras 9 escalas.
 9. El 1 de abril de 1990, el salario mínimo aumentó a \$3.55 por hora y el Dpto. de Hacienda ajustó los salarios de los empleados asignados a las primeras 11 escalas.
 10. El 1 de abril de 1991, el salario mínimo aumentó a \$3.70 por hora y el Dpto. de Hacienda ajustó los salarios de los empleados asignados a las primeras 13 escalas.
 11. El 1 de abril de 1992, el salario mínimo aumentó a \$3.90 por hora y el Dpto. de Hacienda ajustó los salarios de los empleados asignados a las primeras 15 escalas.
 12. El 1 de abril de 1993, el salario mínimo aumentó a \$4.05 por hora y el Dpto. de Hacienda ajustó los salarios de los empleados asignados a las primeras 16 escalas.
 13. El 1 de julio de 1994, el Dpto. de Hacienda adoptó, con vigencia del 1 de abril de 1994 una estructura de retribución con 39 escalas que cumplía con el salario mínimo de \$4.25 la hora que entró en vigor en ese año.
 14. El 1 de octubre de 1996, el salario mínimo aumentó a \$4.75 por hora, equivalente a \$772.00 mensuales para una jornada semanal de 37.5 horas y el Dpto. de Hacienda ajustó los salarios de los empleados asignados a las primeras 6 escalas.
 15. El 1 de septiembre de 1997, el salario mínimo aumentó a \$5.15 la hora, equivalente a un sueldo básico de \$837.00 mensuales para una jornada semanal de 37.5 horas y el Dpto. de Hacienda ajustó el salario de los empleados de las primeras 6 escalas.
 16. El último salario mínimo federal que entró en vigor dentro del término que abarcan los hechos alegados en la *Demanda* tuvo lugar en 1997.
 17. El 1 de julio de 2000, el Dpto. de Hacienda adoptó una nueva estructura de sueldo, esta fue la última vez durante el periodo que incluye la demanda.
 18. La Ley Núm. 184-2004 derogó expresamente la Ley de Retribución Uniforme.
 19. El 24 de mayo de 1999, varios empleados del Dpto. de Hacienda presentaron una apelación ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP) en la que argumentaron que, por una reclasificación de

sus puestos, el trabajo que llevaban a cabo no coincidía con la remuneración asignada.

20. El 12 de agosto de 2002, el Sr. Juan J. Arroyo Zengotita presentó una solicitud de auditoría de puesto.
21. El 8 de octubre de 2003, la JASP emitió una Resolución en la que declaró “Ha lugar” una Estipulación, Acuerdo y Relevó General presentado por las partes.
22. El 23 de enero de 2004, varios empleados dentro de los puestos de Auditores de Contribuciones y Especialistas en Contribuciones solicitaron se les concedieran los derechos concedidos a los empleados en el mismo puesto que aquellos que se beneficiaron de la transacción en el caso presentado ante la JASAP, *Raúl Hernández Bujosa y otros v. Departamento de Hacienda*, CL-RET-99-05-1306.
23. El 25 de diciembre de 2004, los empleados de los puestos mencionados solicitaron nuevamente, mediante carta, que se les concedieran los derechos de los demás empleados.

Por otro lado, el TPI determinó que los siguientes hechos están en controversia:

1. Los elementos tomados en consideración por la OCAP al emitir el Memorando General Núm. 5-86.
2. Los derechos que se le concedieron a los empleados en los puestos de especialistas de contribuciones y auditores el Dpto. de Hacienda en el acuerdo de transacción que se estipuló mediante resolución del 16 de octubre de 2003 en el caso Núm. CL-RET-99-05-1306 de la JASAP.
3. La razón objetiva para que el Dpto. de Hacienda no les concediera los mismos derechos a los empleados en los puestos de especialistas de contribuciones y auditores.

A base de dichas determinaciones, el TPI concluyó que en este caso no aplica la doctrina de impedimento colateral por sentencia, ya que los apelantes (demandantes) no son causahabientes ni personas con vínculos de solidaridad con los demandantes en el caso *Carmen Socorro Cruz Hernández y otros v. Depto. de la Familia*, *supra*, y éstos trabajan en una agencia distinta al caso original. Por otro lado, concluyó que los apelantes tenían un período de 3 años para presentar cualquier acción por salarios dejados de percibir aun

cuando todavía fueran empleados del Departamento de Hacienda. Razonó que el último año en el que se reclamó que hubo un cambio de salario en el que se vieron afectados los derechos de los empleados fue en el 1997, ya que en ese año fue que se implementó el último aumento en el salario mínimo federal. A su vez, resolvió que, al presentarse la demanda en el 2005, transcurrido 5 años luego de que se llevó a cabo el último plan de retribución por el Departamento de Hacienda, la acción presentada por los apelantes sobre los salarios dejados de devengar se debía desestimar por haberse presentado pasado el término prescriptivo de 3 años para acciones sobre salarios dejados de pagar.

Respecto a la causa de acción del grupo de Auditores, Especialistas en Contribuciones y Ejecutivos de Asuntos Contributivos, el TPI concluyó que existían controversias de hechos esenciales que no permitían disponer de estas mediante sentencia sumaria. Razonó que, de los documentos analizados y los anejos sometidos con las mociones, no se podía identificar cuáles fueron los derechos específicos que se le concedieron a dicho grupo, qué derechos tendrían los empleados situados en la misma posición y la justificación objetiva del Departamento de Hacienda para que los demandantes tengan un salario diferente a los demás compañeros situados en la misma escala.

Por otro lado, en cuanto a la controversia sobre la aplicación del Memorando General Núm. 5-86, el TPI también concluyó que existían controversias de hechos materiales que no permitían disponer de estas mediante sentencia sumaria. Sobre ello, razonó que, no tenía prueba ante sí que le permitiera identificar qué criterios tomó en consideración la OCAP para emitir el Memorando General Núm. 5-86, y qué criterios tomó en consideración el Departamento de Hacienda al hacer los cambios a los planes de retribución.

Finalmente, como indicamos, el TPI declaró Ha Lugar la *Moción solicitando se dicte sentencia sumaria* presentada por los apelantes y desestimó la demanda, excepto las acciones presentadas por el grupo de Auditores, Especialistas en Contribuciones y Ejecutivos en Asuntos Contributivos y sobre la nulidad del Memorando General Núm. 5-86, por entender que hay asuntos medulares en controversia. En la *Sentencia Parcial Enmendada*, el TPI dispuso expresamente que no existía razón para posponer dictar sentencia hasta la resolución final del caso y ordenó el registro y notificación de ésta, conforme la Regla 42.3 de Procedimiento Civil.

Inconforme, el 10 de marzo de 2017, el ELA presentó una *Moción en solicitud enmienda a sentencia parcial enmendada nunc pro tunc y reconsideración*. Expresó que el TPI, por un error mecanográfico o de transcripción declaró Ha Lugar la *Moción solicitando se dicte sentencia sumaria* presentada por los apelantes. Por tanto, solicitó se enmendara la *Sentencia Parcial Enmendada* para que expresara No Ha Lugar a la *Moción solicitando se dicte sentencia sumaria*.

Por su parte, el 16 de marzo de 2017, los apelantes presentaron una *Moción bajo la Regla 43 de Procedimiento Civil, solicitando se formulen determinaciones de hechos adicionales y se corrijan, suplementen, aclaren las determinaciones de hechos adicionales adoptadas en la sentencia parcial enmendada y en reconsideración de sentencia y solicitando vista*. En específico, solicitaron que se emitieran determinaciones de hechos adicionales y se corrigieran, suplementen o aclaren las determinaciones de hechos núms. 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14 y 15 adoptadas en la *Sentencia Parcial Enmendada*. Además, solicitaron que se reconsiderara la determinación sobre el Memorando General Núm. 5-86, la aplicación de la doctrina de cosa juzgada y la desestimación de la acción de reclamación sobre ajustes de salarios.

Por otro lado, el 24 de marzo de 2017, los apelantes presentaron una *Moción en oposición a solicitud demandados a enmienda nunc pro tunc de sentencia parcial enmendada y reconsideración*. Arguyeron, en síntesis, que el ELA no cumplió con los requerimientos de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, por lo que no procedía la solicitud de enmienda y reconsideración presentada por el ELA.

El 26 de junio de 2017, el TPI dictó una *Sentencia* en la cual paralizó los procedimientos y ordenó el archivo administrativo del caso, en atención a la Petición de Quiebra del Gobierno de Puerto Rico al amparo de la ley PROMESA.

Posteriormente, el 24 de septiembre de 2018, el ELA presentó una *Moción Informativa* en la cual informó sobre un acuerdo alcanzado por las partes para levantar la paralización del caso.

Así las cosas, el 19 de marzo de 2019, las partes presentaron una *Moción en conjunto exponiendo posición final de las partes*, según requirió el TPI en la vista celebrada el 17 de enero de 2019.

Finalmente, el 12 de agosto de 2019, el TPI emitió la *Resolución* recurrida. Mediante ésta, el TPI declaró No Ha Lugar las siguientes solicitudes que estaban pendientes de adjudicación cuando se decretó la paralización de los procedimientos en este caso: 1) la *Moción en solicitud de enmienda a Sentencia Parcial Enmendada nunc pro tunc y reconsideración* presentada por el ELA; y 2) la *Moción bajo la Regla 43 de Procedimiento Civil solicitando se formulen determinaciones de hechos adicionales y se corrijan, suplementen, aclaren las determinaciones de hechos adicionales adoptadas en la Sentencia Parcial Enmendada y en reconsideración de sentencia y solicitando vista*, presentada por los apelantes.

Sobre la solicitud de enmienda y reconsideración que presentó el ELA, el TPI puntualizó que la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, permite declarar ha lugar una moción de sentencia sumaria y

resolver a favor de la otra parte si tiene derecho a ello. Así dispuso que, “luego de analizar la moción de sentencia sumaria y su oposición, llegó a la conclusión de que procedía, en cuanto a las reclamaciones de salarios dejados de devengar, la resolución de tal causa por la vía sumaria”. En consecuencia, declaró Ha Lugar la moción de sentencia sumaria que presentaron los apelantes (demandantes), aun cuando aclaró que se estaba resolviendo a favor del Departamento de Hacienda.

En cuanto a la moción al amparo de la Regla 43 de Procedimiento Civil y reconsideración que presentaron los apelantes, expresó que “los hechos, según redactados [por los demandantes], son conclusiones que no surgen de los documentos anejados, sino que serían la conclusión luego de hacer un análisis de los méritos del caso”. Por ello, razonó que enmendar las determinaciones de hechos, era improcedente.

Por otro lado, respecto al Memorando General Núm. 5-86, expresó que “para poder concluir que este es contrario a derecho, se debe probar que su implementación causó que las retribuciones fueran inoperantes. Al revisar los anejos que, según los Demandantes, demuestran que el Memorando General Núm. 5-86 es nulo, se debe concluir que estos son conclusorios, por lo que no se deben tomar en consideración”. Como ejemplo, señaló que la declaración jurada de la Sra. Salivia expresó que: “[t]ambién certifico que el Departamento de Hacienda para implantar el salario mínimo utilizó el mecanismo de ajuste salarial establecido en el Memorando General Núm. 5-86 de OCAP de 23 de abril de 1986 y como tal, mantuvo las escalas de retribución inoperantes”. En consecuencia, determinó que los hechos presentados, por una parte, basadas en declaraciones conclusorias, no obligan al TPI a realizar una determinación de ese hecho, aun cuando la parte que se opone no lo controvierte.

Inconformes, los apelantes acuden ante este Tribunal de Apelaciones y nos plantean los siguientes señalamientos de error:

1. Incurrió el TPI en error manifiesto y abusó de su discreción judicial al denegar la solicitud para que se formularan determinaciones de hechos adicionales y se corrijan, suplementen, aclaren ciertos hechos materiales y esenciales que surgen de la prueba documental en autos y que no podían ser pasados por alto, para resolver de acuerdo al derecho sustantivo aplicable la controversia presentada sobre la nulidad del memorando General 5-86 de la OCAP, y los cuales no están realmente y de buena fe controvertidos, según dispone la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y sopesar únicamente y darle gran peso al hecho irrelevante referente a que, al dictar la Sentencia Parcial Enmendada el Hon. Juez Carlos E. Carrasquillo Soto hizo las enmiendas que consider[ó] necesarias.
2. El TPI abus[ó] de su discreción judicial al momento de realizar su análisis valorativo en pronunciamiento del fallo, cuando a la página 5 de la Resolución recurrida concluye, “que los hechos presentados están basados en declaraciones conclusorias, y, por tanto, tales hechos no obligan al tribunal, aun cuando la parte que se opone no lo controvierte” y al así resolver, no toma en consideración la prueba documental incontrovertida relevante en autos.
3. Con relación al Memorando General 5-86 de la OCAP, y determinación del TPI, de no enmendar las determinaciones de hechos formuladas en la sentencia parcial enmendada del 27 de febrero de 2017, se plantea que incurrió en error manifiesto y abuso de discreción, al dictar una Resolución que no cumple con lo dispuesto bajo la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, ya que la misma, no **resulta suficiente en su contenido, para identificar** con exactitud los hechos esenciales relevantes y aquellos que quedaron controvertidos.
4. Erró el Tribunal de Instancia en la apreciación de la prueba en autos y negarse a acoger la moción de reconsideración para que se resolviera en los méritos la controversia relacionada con la nulidad del Memorando General 5-86, supra, y al así determinar, le violó a los Apelantes el debido proceso de ley, al privarlos de tener su día en corte. Sobre todo, cuando no cumplió con el mandato emitido por este Honorable Tribunal de Apelaciones en el **caso KLAN** 2008-00696.
5. Incidió el Honorable Tribunal de Primera Instancia en la aplicación del derecho, al adjudicarle finalidad a la Sentencia Parcial Enmendada del 27 de febrero de 2017, y determinar que la referida Sentencia resolvió la controversia principal sobre salarios dejados de devengar, y donde se declaró prescrita la reclamación, al aplicar automáticamente el t[é]rmino de retroactividad establecido en la Ley 180 del 27 de junio de 1998, según enmendada, bajo la doctrina de términos

analógicos, y sin considerar que la prescripción es una materia de naturaleza sustantiva, y no procesal, que se rige por las disposiciones del Código Civil. Ello, sin concederle a los demandantes la solicitud para que se celebrara una vista, y darle la oportunidad para que establecieran cuando conocieron todos los elementos necesarios para alegar y reclamar la indemnización correspondiente, y por otro lado, se determina que el caso continúe únicamente con las reclamaciones de los demandantes incluidos en la quinta causa de acción, limitando el caso a 78 demandantes, a pesar de que la reclamación, de ambos grupos esta predicada en una violación del principio constitucional de igual paga y por igual trabajo.

6. Incurrió el Tribunal de Primera Instancia en error manifiesto al desestimar mediante el mecanismo de sentencia sumaria la reclamación que formulan los demandantes para que se les corrija su retribución, al haber sido perjudicados por la aplicación de una norma de ajuste salarial nula y emitir una resolución inconsistente con lo resuelto por el Tribunal Supremo en Santiago Declet v Depto. de la Familia, supra.

Examinados los escritos de las partes, los documentos que obran en el expediente judicial, estamos en posición de resolver.

II.

A.

La Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e), autoriza al tribunal a dictar sentencia sumaria cuando “no hay controversia real sustancial en cuanto a ningún hecho esencial y pertinente y que como cuestión de derecho debe dictarse sentencia sumaria a favor de la parte promovente”. Así pues, se dictará sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede dictar sentencia. Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, *supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). Se ha establecido, que se puede dictar sentencia sumaria respecto a una parte de una reclamación o sobre la totalidad de ésta. Regla 36.1 de

Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1. Es por ello que se dice, que el fin del referido mecanismo procesal es acelerar la tramitación de los casos, ya que permite disponer de ellos sin la celebración de un juicio. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo Titulares*, 184 DPR 133 (2011).

De manera que, la sentencia sumaria es un remedio rápido y eficaz para aquellos casos en que la parte promovente logra establecer que no existe controversia sobre los hechos materiales del caso. *Rodríguez de Oller v. T.O.L.I.C.*, 171 DPR 293 (2007). Un hecho material es aquel que “puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable”. *Abrams Rivera v. E.L.A.*, 178 DPR 914, 932 (2010); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2020). Una controversia de hechos derrotará una moción de sentencia sumaria si provoca en el juzgador una duda real y sustancial sobre un hecho relevante y pertinente. *Pepsi-Cola v. Mun. Cidra, et al.*, 186 DPR 713 (2012). Por lo tanto, si el tribunal no tiene certeza respecto a todos los hechos pertinentes a la controversia, no debe dictar sentencia sumaria. *Cruz Marcano v. Sánchez Tarazona*, 172 DPR 526 (2007). Es por ello que se ha resuelto que toda duda en torno a si existe una controversia o no, debe ser resuelta en contra de la parte promovente. *Id.*

Por otra parte, nuestra jurisprudencia ha establecido que existen circunstancias y casos en los cuales el mecanismo de la sentencia sumaria no es el más apropiado para disponer de las controversias planteadas. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015). Ello responde al hecho de que existen controversias en las que declaraciones juradas o documentos que acompañan la solicitud de sentencia sumaria, no son suficientes para que los tribunales recopilen ante sí toda la verdad de los hechos. *Id.*; *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 DPR 294 (1994).

En ese sentido, el Tribunal Supremo de Puerto Rico (TSPR) ha expresado que un tribunal no deberá dictar sentencia sumaria cuando: 1) existan hechos materiales controvertidos; 2) haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; 3) surja de los propios documentos que se acompañan con la moción una controversia real sobre algún hecho material; o 4) como cuestión de derecho no proceda. Aunque el tribunal dictará sentencia sumaria a su discreción, como regla general, no es aconsejable resolver sumariamente casos complejos o que envuelvan cuestiones de interés público. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 913-914 (1994).

Además, un tribunal deberá declarar sin lugar una solicitud de sentencia sumaria cuando haya elementos subjetivos o de credibilidad y éstos constituyan un factor esencial en la resolución de la controversia presentada. *Carpets & Rugs v. Tropical Reps.*, 175 DPR 615 (2009). Esto, es cónsono con el hecho que el mecanismo de sentencia sumaria mal utilizado puede traer como consecuencia que se despoje a un litigante de su derecho a tener su día en corte. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra; García Rivera et al. v. Enríquez*, 153 DPR 323, 338-339 (2001).

Por otro lado, en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra*, el TSPR se expresó en cuanto al proceso de revisión de las sentencias sumarias y estableció que en dicho proceso este Tribunal de Apelaciones debe: 1) examinar de *novo* el expediente y aplicar los criterios que la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*, y la jurisprudencia le exigen al foro primario; 2) revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la referida Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*; 3) revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia y, de haberlos, cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, de exponer

concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos; 4) y de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debe proceder a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el Derecho a la controversia.

Por último, la Regla 36.5 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.5, establece que las declaraciones juradas para sostener u oponerse a la moción de sentencia sumaria deberán estar basadas en el conocimiento personal del declarante y no en prueba de referencia. Es decir, habrán de contener hechos que serían admisibles en evidencia. *Corp. Presiding Bishop v. Purcell*, 117 DPR 714 (1986). Dicha regla dispone:

Las declaraciones juradas para sostener u oponerse a la moción se basarán en el conocimiento personal del (de la) declarante. Contendrán aquellos hechos que serían admisibles en evidencia y demostrarán afirmativamente que el(la) declarante está cualificado(a) para testificar en cuanto a su contenido. Copias juradas o certificadas de todos los documentos, o de partes de éstos en que se haga referencia a una declaración jurada, deberán unirse a la misma o notificarse junto con ésta. El tribunal podrá permitir que las declaraciones juradas se complementen o se impugnen mediante deposiciones o declaraciones juradas adicionales.

En vista de lo anterior, podrá dársele valor probatorio a una declaración jurada, siempre que ésta no se centre en conclusiones, sino que indique hechos específicos que la sustenten. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, págs. 225-226. Es decir, que necesariamente deberán basarse en el conocimiento personal del declarante. *Id.*

B.

La prescripción de las causas de acción es una institución del derecho sustantivo. El Código Civil provee para ésta en sus Artículos 1840 a 1874, 31 LPRA secs. 5261 a 5304. Véase, además, *Santiago v. Ríos Alonso*, 156 DPR 181 (2002); *Padín v. Cia. Fom. Ind.*, 150 DPR 403 (2000); *Galib Frangie v. El Vocero*, 138 DPR 560 (1995); *Olmo v. Young & Rubicam of P.R., Inc.*, *supra*, págs. 742-743. El Artículo

1861 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5291, establece que las acciones prescriben por el mero lapso del tiempo fijado por ley.

Además, el Artículo 1867 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5297, establece que por el transcurso de 3 años prescriben las obligaciones para “pagar a los menestrales, criados y jornaleros el importe de sus servicios, y de los suministros o desembolsos que hubiesen hecho, concernientes a los mismos”. Este tiempo para la prescripción de la acción comenzará a contar desde que se dejaron de prestar los respectivos servicios. *Id.*

En *Aponte v. Srio. de Hacienda*, 125 DPR 610, 620 (1990), el TSPR expresó que el término de prescripción de 3 años dispuesto en el Artículo 1867 del Código Civil, *supra*, aplica a “todos los créditos, derivados de un contrato de trabajo o servicios, como precio o remuneración de los servicios o del trabajo prestado”. Además, en esa ocasión el TSPR concluyó que, en ausencia de un plazo prescriptivo estatuido por alguna otra legislación especial, el término prescriptivo para ejercitar una reclamación de salarios de un empleado público será el dispuesto en el Artículo 1867 del Código Civil. *Id.*, págs. 621-622.

Por otro lado, en *Umpierre Biascochea v. Banco Popular*, 170 DPR 205, 211-213 (2007), el TSPR expuso sobre las consideraciones de política pública que constituyen el fundamento para la prescripción de las causas de acción:

El propósito de la prescripción es fomentar el pronto reclamo de los derechos a la misma vez que *se procura la tranquilidad del obligado frente a la eterna pendencia de una acción civil en su contra*. La prescripción extintiva procura castigar la inercia en el ejercicio de los derechos, pues ello da lugar a una presunción legal de abandono, lo que conjuntamente con la exigencia de nuestro ordenamiento jurídico para eliminar la incertidumbre de las relaciones jurídicas, constituyen los basamentos de la prescripción extintiva. [...] En nuestra jurisdicción, *la prescripción constituye un derecho sustantivo, [...] que acarrea la desestimación de cualquier demanda presentada fuera del término establecido por ley. [...]*. (Citas omitidas). (Énfasis suplido).

Ahora bien, cuando se le presenta al tribunal una controversia entre partes adversas que cumple con las normas constitucionales para presentar una causa de acción, el tribunal no puede rehusar adjudicar la misma bajo el pretexto de insuficiencia u obscuridad de la ley. Art. 7 del Código Civil, 31 LPRA sec. 7. Respecto a las controversias de naturaleza civil, ante la falta de legislación, o jurisprudencia obligatoria, que disponga sobre la controversia específica que le ha sido presentada, el tribunal suplirá las lagunas existentes utilizando como derecho supletorio el Código Civil. Art. 12 del Código Civil, 31 LPRA sec. 12. A falta de normas aplicables en el Código Civil, el tribunal resolverá mediante la equidad, según ésta es concebida en el Código Civil. Art. 7 del Código Civil, 31 LPRA sec. 7. Bajo las normas de equidad el tribunal puede resolver utilizando la metodología del razonamiento analógico. Uno de los ejemplos de esta metodología es la utilización de leyes *in pari materia*. Según el Artículo 18 del Código Civil, 31 LPRA sec. 18, en los casos que las leyes se refieren a la misma materia o en los que el objeto sea el mismo, se deben interpretar conjuntamente, de manera tal, que lo que es claro en una ley, pueda explicar lo que resulte dudoso en otra ley. Asimismo, el TSPR ha reconocido que cuando surge “un silencio de la ley” en cuanto a los términos prescriptivos, “debemos utilizar el más análogo [...]”. *Olmo v. Young & Rubicam of P.R., Inc., supra*, pág. 745; *Lozada Torres v. Collazo*, 111 DPR 702, 704 (1981).

C.

La Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 (Ley Núm. 180)⁵, según enmendada por la Ley Núm. 80-2000 (Ley

⁵ La Ley Núm. 180 derogó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956 (Ley Núm. 96), que establecía en su Sección 32 el término de 10 años retroactivo para reclamar salarios.

Núm. 80), 29 LPRA secs. 250 y ss., estableció un periodo de reclamación retroactiva de 3 años, de salarios, horas extras, y otras sumas por vacaciones, licencia de enfermedad y periodo de tomar alimentos, dejados de devengar. El Artículo 12 de la Ley Núm. 180, 29 LPRA 250j, dispone en lo pertinente, lo siguiente:

- (a) Por el transcurso de tres (3) años prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de este capítulo o cualquier decreto mandatorio, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de este capítulo o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que ese empleado cesó su empleo con el patrono. [...]
- (b) Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación solamente incluirá los salarios a que tuviese derecho el empleado, por cualquier concepto, **durante los últimos tres (3) años anteriores a la fecha en que se estableciese la acción judicial.**
- (c) En el caso de que el empleado hubiere cesado en su empleo con el patrono, la reclamación solamente incluirá **los últimos tres (3) años anteriores a la fecha de la cesantía.**
- (d) [...]
- (e) **Lo dispuesto en esta sección en nada afectará los casos ya radicados en los tribunales, o que se radiquen dentro de un año después de entrar en vigor esta ley.** (Énfasis suplido).

El lenguaje del Artículo 12, *supra*, tal como está al presente, surge de la enmienda de la Ley Núm. 80. Para interpretar el efecto de la Ley Núm. 80, es necesario examinar fuentes que nos ayuden a determinar el propósito legislativo. Una de las fuentes preeminentes para auscultar la intención de la Legislatura al aprobar una ley, es examinar lo expuesto en la sección de Exposición de Motivos, en conjunto con el texto de la ley. En la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, el legislador indicó que, por error involuntario, al establecer lo referente al período prescriptivo aplicable a las acciones de reclamación de salarios de la Ley Núm. 180, no se incluyó una frase que sí contenía la anterior Ley de Salario Mínimo, Ley Núm. 96, que extendía expresamente el período prescriptivo establecido

allí a reclamaciones de salarios bajo cualquier otra ley o contrato. Por inadvertencia, los períodos prescriptivos de la Ley Núm. 180, como se dispusieron originalmente, se limitaban a reclamaciones bajo dicha ley solamente.

Aclaró el legislador que por ello la Ley Núm. 379 de 25 de mayo de 1948, según enmendada, 29 LPRA sec. 271 y ss., que provee para el pago de horas extras y establece una penalidad por tiempo trabajado durante los períodos de tomar alimentos, no contiene una disposición sobre término prescriptivo. Indicó que, por inadvertencia, el período prescriptivo de la Ley Núm. 180 se limitó a reclamaciones bajo dicha ley o cualquier decreto mandatario.

Para aclarar dicha situación, en la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80, el legislador expuso lo siguiente:

Ha sido la política pública que todas las reclamaciones de salarios, bien sea de salario mínimo, licencia por enfermedad o vacaciones, horas extras, período de tomar alimentos, por trabajar el séptimo día o en día de cierre legal, tengan un mismo término prescriptivo. Así se recogía en la Ley Núm. 96. De lo contrario, no habría uniformidad y se complicaría grandemente la tramitación de reclamaciones de salario, además de prestarse a confusión tanto a los empleados como a los patronos.

[...]

Para cubrir esa laguna de la Ley Núm. 180, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico desea aclarar que **para la tramitación de cualquier acción que pueda tener un empleado contra su patrono en reclamación de todos los salarios, horas extras, licencia por vacaciones y enfermedad, penalidad por trabajar el período de tomar alimentos y otros a que pudiera tener derecho por su labor sin importar su origen, se regirá por el término prescriptivo establecido en el referido Artículo 12 de la Ley Núm. 180.** (Énfasis nuestro).

III.

Por estar relacionados entre sí, discutiremos en conjunto los primeros cuatro errores señalados por los apelantes. En éstos, los apelantes alegan que el TPI incidió al negarse a formular determinaciones de hechos adicionales y al no corregir o aclarar varias determinaciones de hechos formuladas en la *Sentencia Parcial Enmendada* y que fueron identificados en la moción del 16

de marzo de 2017, pues no examinó la totalidad de los documentos ante su consideración. Sostienen que ello hubiera permitido adjudicar la controversia de derecho presentada sobre la declaración de nulidad del Memorando General Núm. 5-86 de la de la OCAP. Sobre todo, cuando los apelantes acreditaron mediante prueba documental, que el Departamento de Hacienda mantuvo por debajo del salario mínimo la escala de retribución, al utilizar el método indicado en el Memorando General Núm. 5-86 y ajustar ilegalmente el sueldo de los apelantes.

En el presente caso, el TPI consignó en la *Sentencia Parcial Enmendada* los hechos que entendió no estaban en controversia y los que sí entendía estaban en controversia. En específico, dispuso que existe controversia sobre los elementos tomados en consideración por la OCAP al emitir el Memorando General Núm. 5-86, y por tanto no procedía resolver dicha controversia por la vía sumaria. Razonó que, no tenía prueba ante sí que le permitiera identificar qué criterios tomó en consideración la OCAP para emitir el Memorando General Núm. 5-86, y qué criterios tomó en consideración el Departamento de Hacienda al hacer los cambios a los planes de retribución.

Según indicamos, procede que se dicte sentencia sumaria si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, junto a cualquier declaración jurada que se presente, si alguna, demuestran que no hay controversia real y sustancial sobre algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, procede dictar sentencia. Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, *supra*. También advertimos que hay controversias que por su naturaleza no resulta aconsejable resolverlas mediante una sentencia dictada sumariamente. Particularmente, casos complejos o que envuelvan cuestiones de interés público. *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co., supra*.

Tomando en consideración lo antes expuesto, y evaluado el expediente ante nos, concluimos que el TPI actuó correctamente al negarse a dictar sentencia sumaria en cuanto a la controversia sobre la nulidad del Memorando General Núm. 5-86. Dicha controversia es una compleja sobre escalas retributivas y el pago de salarios a empleados del Departamento de Hacienda que podría tener un impacto en el erario, lo cual no es aconsejable que se resuelva mediante sentencia sumaria. En consecuencia, corresponde al foro de instancia recibir aquella prueba que considere necesaria para poder dirimir y adjudicar la controversia ante su consideración.

Por otro lado, los apelantes alegan que incidió el TPI al determinar que el hecho propuesto por los apelantes en la declaración jurada de la Sra. Salivia constituye una conclusión, aun cuando dicho hecho fue estipulado por las partes en la *Moción conjunta sobre hechos materiales estipulados entre otros asuntos* del 3 de diciembre de 2015. No tienen razón.

La Sra. Salivia expresó en su declaración jurada que “el Departamento de Hacienda para implantar el salario mínimo utilizó el mecanismo de ajuste salarial establecido en el Memorando General 5-86 de OCAP”, y que la implantación de dicho memorando “mantuvo las escalas de retribución inoperantes”.

Dicha declaración jurada no cumple con la normativa procesal que indica que las declaraciones juradas para sostener u oponerse a la moción de sentencia sumaria deberán estar basadas en el conocimiento personal del declarante y no en prueba de referencia. Es decir, deben contener hechos que serían admisibles en evidencia. Regla 36.5 de Procedimiento Civil, *supra. Corp. Presiding Bishop v. Purcell, supra; SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra.* Además, el TSPR ha sido enfático al señalar que este tipo de declaraciones juradas, que solo contienen conclusiones sin hechos específicos que las apoyen, no tienen valor probatorio y

son insuficientes para demostrar la existencia de lo que allí se concluye. *Ramos Pérez v. Univisión, supra*, pág. 216. Es decir, la declaración jurada presentada por los apelantes en apoyo a su moción de sentencia sumaria, no tiene valor probatorio alguno.

Por otro lado, los apelantes alegan que lo expresado por la Sra. Salivia en su declaración jurada fue estipulado por las partes en la *Moción conjunta sobre hechos materiales estipulados entre otros asuntos* del 3 de diciembre de 2015. Sin embargo, en dicha moción los apelantes propusieron someter como hecho incontrovertido lo siguiente:

Al 15 de abril de 1996 el Departamento de Hacienda, para implantar el salario mínimo, utilizó el método recomendado por el Memorando 5-86 de OCAP del 23 de abril de 1996, y ajustó los salarios de los empleados asignados a las primeras nueve (9) escalas al mismo salario que recibió el conserje y el trabajador, de \$3.35 por hora, o sea a \$545.00 mensual, quedando de esa forma inoperante el Plan de Retribución [...]. Véase, Hecho Núm. 9, a la pág. 9 de la *Moción conjunta sobre hechos materiales estipulados entre otros asuntos*.

Por su parte, el apelado expresó que:

La parte demandante propone el hecho de que el Departamento de hacienda utilizó el método recomendado por el Memorando Núm. 5-86 de OCAP y ajustó los salarios de los empleados asignados a las primera nueve (9) escalar. ***Se objeta lo propuesto ya que el Departamento de Hacienda cumplió con la implementación del salario mínimo federal según requerido por la Ley de...*** [texto omitido en el original]. (Énfasis en el original).⁶

Por lo tanto, concluimos que este hecho no fue estipulado por las partes como sostienen los apelantes. En fin, no se cometieron los primeros cuatro errores señalados.

Finalmente, procedemos a discutir en conjunto los últimos dos errores señalados por estar relacionados entre sí. En éstos, los apelantes alegan, en síntesis, que el TPI incidió al aplicar el término de 3 años de la Ley Núm. 180, utilizando la doctrina de términos

⁶ Véase, *Moción conjunta sobre hechos materiales estipulados entre otros asuntos*, pág. 3.

analógicos, y desestimar la demanda por prescripción. No tienen razón.

En primer lugar, según surge de la Exposición de Motivos de La Ley Núm. 80, al redactarse el Artículo 12 de la Ley Núm. 180, por omisión involuntaria, se quedó fuera de la cláusula de prescripción la indicación de que el período prescriptivo **se aplicaba a todas las reclamaciones de salarios, sin importar bajo qué ley o contrato se presentara la reclamación de salarios**. Dicha cláusula era parte de la Ley Núm. 96, la ley que fue reemplazada al advenir en efecto la Ley Núm. 180. La Ley Núm. 80 corrigió dicha omisión, por lo que dejó aclarado que **todas las reclamaciones de salarios están cubiertas por el mismo término prescriptivo**, incluyendo las que surjan de la Ley Núm. 379, *supra*.

Por otro lado, es preciso destacar que, aunque el Artículo 8 (2) de la Ley Núm. 180, sec. 250f (2), excluye de su aplicación a los empleados públicos, sus disposiciones sobre prescripción han sido utilizadas como referencia al resolver reclamaciones salariales de empleados gubernamentales, utilizando las doctrinas de términos análogos y equidad. Así, por ejemplo, en *Villanueva Aponte y otros v. Universidad de Puerto Rico*, casos consolidados núms. KLAN200100662, KLAN200100695, y KLAN020100713⁷, este Tribunal de Apelaciones acogió las disposiciones de la referida Ley de Salario Mínimo para definir un término bajo el cual las

⁷ En los tres recursos se solicitaba la revisión de una sentencia parcial dictada por el TPI el 3 de diciembre de 1999. La demanda *Pablo Villanueva Aponte y otros v. Universidad de Puerto Rico* fue presentada el 27 de agosto de 1993 por el Sr. Pablo Villanueva y un grupo de empleados no docentes de la Universidad de Puerto Rico contra la Universidad de Puerto Rico (UPR) en la cual alegaban que durante más de 10 años habían trabajado como empleados de mantenimiento de la UPR, sin disfrutar de la hora de almuerzo requerida por la Ley de Horas y Días de Trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 LPRA secs. 271 y ss., y sin recibir compensación extraordinaria alguna. El TPI resolvió que a los demandantes no les aplicaba la Ley Núm. 379, *supra*, sino que la disposición aplicable era el Reglamento General de la Universidad de Puerto Rico. El Tribunal de Apelaciones confirmó este aspecto de la sentencia del TPI. Véase, casos consolidados núms. KLAN200100662-0695 y 0713; y la Sentencia de 23 de marzo de 2011, Caso Núm. KLAN200801951.

reclamaciones por salarios de empleados públicos se podrían retrotraer. Allí concluimos que:

Al integrar la doctrina jurídica de los términos más análogos con lo dispuesto en el Código Civil, *supra*, así como los fundamentos esbozados en la presente, procede confirmar la sentencia del Tribunal de Primera Instancia, declarando la inaplicabilidad de la Ley 379, *supra*, a la Universidad de Puerto Rico, así como estableciendo el término dispuesto en el artículo 1867 del Código Civil, *supra*, de 3 años como el término de prescripción para incoar la reclamación de epígrafe, contados a partir de la fecha en que se dejaron de prestar los servicios, y el término de 10 años de retroactividad de la reclamación de los demandantes e interventores.

A tales efectos, entendimos que el reclamo podía incluir los diez (10) años anteriores a la fecha en que se radicó la acción judicial, por así surgir de la Ley de Salario Mínimo vigente a la fecha en que se radicó la demanda, esto es la Ley Núm. 96.

Posteriormente, las partes presentaron ante el TSPR las peticiones de *certiorari* Núms. CC-2003-329, CC-2003-293 y CC-2003-269. El TSPR resolvió las mismas mediante Sentencia, no publicada, de 13 de septiembre de 2005, en la cual confirmó al TPI y al Tribunal de Apelaciones, en cuanto a que los derechos de los demandantes se regían por el Reglamento General de la UPR.

Respecto al período prescriptivo, el TSPR determinó que aplicaba lo dispuesto en el Artículo 1867 del Código Civil, *supra*, el cual provee que el término prescriptivo “es el de tres años contados a partir de la fecha en que se dejaron de prestar los servicios”. En cuanto el período de retroactividad, la sentencia indicó que previo a la Ley de Salario Mínimo de 1956, la demanda de salarios podía retrotraerse a cualquier período de servicio, no importa lo largo que fuera. No obstante:

... La clara intención del legislador en 1956 fue la de limitar a diez años la retroactividad de las reclamaciones salariales que surgieran al amparo de la Ley de Salario Mínimo. Diario de Sesiones de la Asamblea Legislativa, Vol. 8, Tomo 3, 7 de mayo de 1953, pág. 1073.

La Sentencia reiteró lo expuesto en *Muñoz Hernández v. Policía de P.R.*, 134 DPR 486, 498 (1993), sobre la aplicación de la metodología del razonamiento analógico para suplir lagunas en una ley especial. Luego observó que el Reglamento General de la UPR no contenía disposición alguna sobre la retroactividad de las reclamaciones salariales de los empleados. Por dicha razón, el TSPR utilizó la metodología de razonamiento analógico y resolvió que “nos parece razonable adoptar aquí por analogía el término referido que rige actualmente las reclamaciones de otros empleados en el país”. El TSPR expuso que procedía adoptar lo provisto al respecto en la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, 29 L.P.R.A. secs. 250 y ss. Finalmente, la Sentencia dispuso que “en ausencia de una norma sobre la retroactividad de tales reclamaciones en [el Reglamento General de la UPR], el asunto se rige por analogía por lo dispuesto en la Ley de Salario Mínimo, que actualmente es el término de tres años.⁸

Si bien estos casos no establecen precedente, nos parece persuasivo lo allí decidido, y por tanto debe dirigir la solución del presente caso. Además, en iguales términos nos expresamos en el Caso Núm. KLAN200801951, relacionada a este mismo caso en cuanto a los empleados del CRIM, al concluir que el término análogo aplicable es el provisto en el Artículo 12 de la Ley Núm. 180, *supra*, según enmendado por la Ley Núm. 80, *supra*.

Así pues, dado que la ley aplicable no dispone de un término específico para limitar las reclamaciones de los apelantes a un término particular, procedía suplir las lagunas existentes utilizando como derecho supletorio el Código Civil, y a falta de normas aplicables en el Código Civil debe hacerse referencia a las leyes que se refieren a la misma materia o cuyo objeto sea el mismo, conocidas

⁸ Véase, Sentencia de 23 de marzo de 2011, Caso Núm. KLAN200801951.

como leyes *in pari materia*. Véase, Arts. 12 y 18 del Código Civil, *supra*.

La *Sentencia Parcial Enmendada* expresó que “[l]a Ley de Salario Mínimo, *supra*, se aprobó con el propósito de establecer las normas sobre la remuneración de los empleados del sector privado. Este propósito es el mismo a los estatutos que disponen sobre la remuneración de los empleados en el sector público”.⁹ Coincidimos con dicha determinación.

Por otro lado, respecto al período de retroactividad de las reclamaciones salariales, la aplicación de la metodología del razonamiento analógico nos lleva a concluir que procede aplicar el término de retroactividad de 3 años provisto por el Artículo 12 (b) de la Ley Núm. 180, *supra*. Este dispone: “Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación solamente incluirá los salarios a que tuviese derecho el empleado, por cualquier concepto, **durante los últimos tres (3) años anteriores a la fecha en que se estableciese la acción judicial**”.

Así pues, al aplicar las normas antes expuesta a los hechos de este caso, resulta forzoso concluir que no incidió el TPI al resolver que a las reclamaciones de los aquí apelantes les aplica el periodo de retroactividad de 3 años establecido en la Ley Núm. 180. Según los hechos determinados por el TPI, el último cambio de salario en que se vieron afectados los derechos de los apelantes tuvo lugar en el 1997. Por tanto, los apelantes tenían el término prescriptivo de 3 años para presentar cualquier acción por salarios dejados de devengar aun cuando fueran empleados del Departamento de Hacienda. No obstante, los apelantes presentaron la *Demanda* en el 2005, transcurridos alrededor de 5 años desde que se llevó a cabo

⁹ Véase, *Sentencia Parcial Enmendada*, pág. 20.

el último Plan de Retribución por el Departamento de Hacienda. Así pues, las reclamaciones de los apelantes están prescritas.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la *Sentencia Parcial Enmendada* dictada el 27 de febrero de 2017 y la *Resolución* emitida el 12 de agosto de 2019 por el TPI.

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