

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

Gilberto Ares Candelaria,
Nilda P. Barbosa
Rodríguez, Ana E. Collazo
Guzmán, Arnaldo Colón
Colón, Melvin Colón
Vélez, Ángel L. De Jesús
Fernández, Maribel
García Cruz, Carlos
González Juarbe, Marilyn
Hernández Santiago,
Carmen D. López
Hernández, Tomás
Montañez Hernández,
Julia T. Pena de Jesús,
Evelyn Pratts Collazo,
Norma I. Rivera Nieves,
Edna Sáez Sánchez,
Manuel F. Sánchez Incle,
Juan D. Sierra Ortega

Apelados

vs.

Hon. Carlos Saavedra
González, Secretario del
Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos

Apelante

KLAN202000715

APELACIÓN

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Sobre: Derecho de
Participar en el
Programa de pre-
retiro al amparo de
la Ley 211-2015

Civil Núm.:
SJ2017CV02199

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, el Juez Rivera Colón y el Juez Adames Soto.

Rivera Colón, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de noviembre de 2020.

Comparece el Gobierno de Puerto Rico representado por la Oficina del Procurador General (Gobierno), mediante recurso de apelación. Solicita que revisemos la Sentencia dictada el 15 de julio de 2020, notificada el 17 del mismo mes y año, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). Mediante su dictamen, el TPI declaró Ha Lugar la Petición de *Mandamus* presentada por los apelados de epígrafe y resolvió que

el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tiene un deber ministerial de incorporar a los apelados al Programa de Preretiro Voluntario bajo la Ley 211-2015.

Examinadas las comparecencias de las partes, procedemos con la disposición del presente recurso.

-I-

El origen de la presente controversia surge por la aprobación de la Ley 211 del 8 de diciembre de 2015, mejor conocida como la Ley del Programa del Preretiro Voluntario, 3 LPRA sec. 9531, (Ley 211-2015).¹ De conformidad con la referida ley, se certificó la elegibilidad de 138 empleados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Departamento) para el Programa de Preretiro Voluntario, incluyendo a los apelados. Cada empleado llenó el Formulario de Elección para la participación en el Programa de Preretiro Voluntario, según requerido por ley. Así, el 27 de diciembre de 2016, 121 empleados se acogieron al programa de preretiro según autorizado por el Departamento, excluyendo a los apelados de sus beneficios. El mismo día, el Departamento les notificó mediante carta a los apelados que no iban a poder disfrutar de los beneficios de la ley en el inmediato, sino que tendrían que esperar a una segunda fase. La segunda fase nunca se efectuó.

El 31 de octubre de 2017 los apelados instaron una “Petición de *Mandamus*” contra el antiguo Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Secretario), el Hon. Carlos Saavedra Gutiérrez.² Alegaron que eran empleados del Departamento desde

¹ Cabe destacar que la Ley 211-2015, *supra*, fue enmendada por la Ley Núm. 170 del 9 de agosto de 2016 y posteriormente fue derogada por la Ley Núm. 106 del 23 de agosto de 2017, mejor conocida como la Ley para Garantizar el Pago a Nuestros Pensionados y Establecer un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas para los Servidores Públicos.

² En vista de que la presente causa de acción es presentada contra el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su carácter oficial, se sustituyó automáticamente al Hon. Carlos Saavedra Gutiérrez, siendo al momento de la presentación del recurso de apelación el Secretario del Departamento del Trabajo el Hon. Carlos Rivera Santiago.

antes del 1990; que cualificaban para el Programa de Preretiro Voluntario del Departamento; y que su salida de la agencia significaba un ahorro para el Departamento como requería la Ley 211-2015, *supra*. Señalaron que el 27 de diciembre de 2016 el Departamento les notificó mediante carta su decisión de no incluirlos en el programa, sin darle una explicación y sin autoridad en ley para tomar dicha determinación. Indicaron que habían realizado varias gestiones extrajudiciales con el Departamento, las cuales resultaron infructuosas. Además, argumentaron que el Secretario había incumplido con su deber ministerial de procesar las solicitudes de preretiro de los apelados, las cuales fueron denegadas por éste sin tener la discreción para ello. Por lo anterior, solicitaron que se ordenara al Secretario a otorgarles los beneficios de preretiro garantizados por la Ley 211-2015, *supra*, más la imposición de costas, gastos y honorarios de abogado.

Por su parte, el Departamento de Justicia, en representación del Secretario del Departamento del Trabajo, presentó una “Moción de Desestimación”, sin someterse a la jurisdicción del tribunal. Allí, alegó que procedía la desestimación de la reclamación, ya que no se había adquirido jurisdicción sobre el Secretario por no haberse emplazado conforme a derecho, pues se requería que se emplazara al Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Señaló que la petición de *mandamus* no estuvo debidamente juramentada, ya que no existía prueba de que el firmante del juramento, el señor Tomás Montañez Rosado (uno de los demandantes), fuera un representante de todos los demandantes o que tenía autoridad en ley para representarlos. A su vez, indicó que no existía deber ministerial alguno que cumplir por parte del Secretario, pues la Ley 211-2015, *supra*, no limitaba su discreción en su gestión de implementar la ley. Añadió que intervenir con las determinaciones del Secretario sería una violación a la doctrina de separación de

poderes, ya que es la Rama Ejecutiva quien determina qué funcionarios se acogerán a los beneficios de la Ley 211-2015, *supra*.

El 1 de diciembre de 2017 los apelados presentaron su “Oposición a Moción de Desestimación”. Así, el 6 de diciembre de 2017 el foro primario emitió Resolución en la que declaró No Ha Lugar a la moción de desestimación en cuanto a la falta de jurisdicción por falta de emplazamiento. Sobre ello, determinó que el Departamento se había sometido a la jurisdicción voluntariamente mediante la presentación de alegaciones y argumentos sobre los méritos de la petición de *mandamus*. Asimismo, señaló vista conforme a la Regla 54 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 54, para dilucidar si se cumplieron con los requisitos para la expedición del *mandamus* y los requisitos dispuestos en la Ley 211-2015, *supra*.

Luego de celebrada la vista, el foro primario dictó Resolución en la que formuló las siguientes determinaciones de hechos:³

1. *Todos los demandantes entraron al servicio público antes de abril de 1990.*
2. *Todos los demandantes son empleados actuales del Departamento del Trabajo.*
3. *La parte demandante hizo un requerimiento previo a la parte demandada sobre los remedios que solicita mediante la presentación de este recurso.*
4. *La agencia realizó un plan patronal.*
5. *La agencia realizó una tasación de implementación.*
6. *Se sometieron tanto un plan patronal como una tasación de implementación a la OGP.*
7. *Algunos empleados fueron preretirados.*
8. *Ninguno de los demandantes fue preretirado.*

En esencia, el foro de instancia resolvió que la falta de juramento de la petición de *mandamus* fue subsanado en la vista

³ Apéndice del escrito de apelación, a las págs. 118-129.

celebrada el 11 de diciembre de 2017. Señaló que conforme al procedimiento establecido en la Ley 211-2015, *supra*, la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados de Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ASR), el Secretario del Departamento y la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) debían trabajar en conjunto a los fines de determinar si el Programa de Preretiro Voluntario representaría un ahorro para la agencia gubernamental. Ante las alegaciones de los apelados de que recibieron una Notificación de Elegibilidad para el programa de preretiro, no procede la desestimación de la reclamación en esta etapa. Sobre ello, abundó que si los apelados podían probar que el Departamento obtuvo la aprobación final de la OGP y que le notificó su elegibilidad al programa, el Departamento no tenía discreción para denegarle los beneficios del preretiro. Por lo cual, declaró No Ha Lugar la solicitud de desestimación presentada por el Departamento.

Luego de varias incidencias procesales, el 20 de abril de 2018, el Departamento presentó un “Aviso de Paralización de los Procedimientos por Virtud de la Petición Presentada por el Gobierno de Puerto Rico bajo el Título III de PROMESA”. En este escrito, solicitó que se paralizaran los procedimientos dada la presentación del Gobierno de la Petición bajo la Ley PROMESA. El mismo día, el foro de instancia dictó Sentencia en la que ordenó la paralización de los procedimientos. Sin embargo, reservó la jurisdicción de la reclamación para decretar su apertura a solicitud de parte interesada, en caso de la orden de paralización fuera dejada sin efecto.

Posteriormente, el 1 de octubre de 2019 el Departamento presentó una “Moción Informativa sobre Acuerdo Alcanzado para Modificar el Alcance de la Paralización”. Mediante la moción, el Estado informó que había aceptado la solicitud de los apelados de

modificar la paralización automática, a los únicos fines de permitir la litigación del caso hasta que llegara a su determinación final en el Tribunal de Primera Instancia, Tribunal de Apelaciones y/o Tribunal Supremo.

Continuados los procedimientos ante el foro primario, el 10 de diciembre de 2019 el Departamento presentó su “Contestación a la Demanda”. Alegó que los apelados no cualificaban para recibir los beneficios del preretiro, sino que sólo eran elegibles para participar del mismo. Señaló que no procedía el *mandamus* debido a que no existía un deber ministerial incumplido y por falta de un daño irreparable. Además, argumentó lo siguiente:

a) La OGP no certifica la elegibilidad de los empleados— lo hace la Administración de Sistema de Retiro;

b) La OGP evalúa la tasación de implementación (así como el Plan Patronal) para determinar la viabilidad de la implementación del Programa en la Agencia si se demuestran ahorros globales en el presupuesto de la Agencia sin afectar los servicios que ésta provee;

c) no existe un derecho a participar del Programa de Preretiro;

d) la notificación de elegibilidad a solicitar participar del programa no genera en sí un derecho a acogerse al programa;

e) los demandantes eligieron participar del programa, pero no se acogieron al Programa porque no fueron incluidos en el Plan Patronal;

f) la Ley 211-2015 tiene como propósito la reducción de gastos y de estabilización fiscal;

g) las disposiciones vigentes de la Ley 211-2015, según enmendada, y lo dispuesto en la Ley 106-2017, no sólo establecen la discreción que tiene la autoridad nominadora para tomar la determinación de a quienes incluir en el plan de preretiro ante la Oficina de Gerencia de Presupuesto y modificar el mismo, sino que a su vez, establece la discreción del Secretario como autoridad nominadora de denegar el mismo.⁴

Así las cosas, se celebraron varias vistas evidenciarias. En la vista del 28 de enero de 2020, el Departamento no contrainterrogó los testigos de los apelados, ni presentó prueba

⁴ Apéndice del escrito de apelación, págs. 157-166.

testifical alguna. Quedando sometido el caso, el TPI ordenó a las partes a presentar un memorando de derecho. Más tarde, el 3 de febrero de 2020 los demandantes Nilda Barbosa Rodríguez, Ángel L. De Jesús Fernández, Carmen D. López Hernández y Enda Sáez Sánchez presentaron una solicitud de desistimiento de la reclamación, pues se habían acogido a los beneficios de otro programa de retiro incentivado. Así, el 4 de febrero de 2020, notificada al siguiente día el foro primario dictó Sentencia Parcial en la que desestimó con perjuicio la reclamación sobre los empleados antes mencionados.

Evaluada las alegaciones de las partes, el 15 de julio de 2020 el TPI dictó la Sentencia apelada, mediante la cual declaró Ha Lugar la “Petición de Mandamus” presentada por los apelados. Así, el foro primario formuló las siguientes determinaciones de hechos:⁵

1. Todos los demandantes recibieron una Notificación de Elegibilidad para el Programa de Preretiro, de conformidad con el artículo 12(b)(4) de la Ley 211-2015.

2. Todos los demandantes recibieron una Notificación de Elegibilidad para el Programa de Preretiro, de conformidad con el artículo 12(b)(4) de la Ley 211-2015.

3. Todos los demandantes suscribieron el Formulario de Elección para la Participación en el Programa de Preretiro Voluntario, de conformidad con la Sección 3, inciso 1, Parte D de la Carta Circular 129-16.

4. Todos los demandantes constituían un ahorro para la Agencia de haber sido preretirados en el 2016.

5. Según surge de la Parte A de la Tasación de Implementación, requerida al DTRH por la Sección 1, inciso 4, Parte D de la Carta Circular 129-16, el ahorro neto anual por empleado para el DTRH es:

a. El preretiro de Ana Collazo Guzmán hubiese constituido una economía de \$13,989.92 (Neto anual).

b. El preretiro de Arnaldo Colón Colón hubiese constituido una economía de \$10,093.42 (Neto anual).

⁵ Apéndice del escrito de apelación, a las págs. 331-349.

c. *El preretiro de Carlos González Juarbe hubiese constituido una economía de \$10,155.18 (Neto anual).*

d. *El preretiro de Evelyn Pratts Collazo hubiese constituido una economía de \$11,227.10 (Neto anual).*

e. *El preretiro de Gilberto Ares Candelario hubiese constituido una economía de \$10,962.43 (Neto anual).*

f. *El preretiro de Juan David Sierra Ortega hubiese constituido una economía de \$10,605.12 (Neto anual).*

g. *El preretiro de Julita Peña De Jesús hubiese constituido una economía de \$13,088.62 (Neto anual).*

h. *El preretiro de Manuel Sánchez Inle hubiese constituido una economía de \$17,871.78 (Neto anual).*

i. *El preretiro de Maribel García Cruz hubiese constituido una economía de \$12,396.07 (Neto anual).*

j. *El preretiro de Marilyn Hernández Santiago hubiese constituido una economía de \$22,170.76 (Neto anual).*

k. *El preretiro de Melvin Colón Vélez hubiese constituido una economía de \$15,935.26 (Neto anual).*

l. *El preretiro de Norma Rivera Nieves hubiese constituido una economía de \$10,411.03 (Neto anual).*

m. *El preretiro de Tomás Montañez Rosado hubiese constituido una economía de \$18,555.52 (Neto anual).*

6. *El documento correspondiente a la Parte A de la Tasación de Implementación, requerida al DTRH por la Sección 1, inciso 4, Parte D de la Carta Circular 129-16, está fechado al 9 de marzo de 2016.*

7. *Surge de la Parte B de la Tasación de Implementación, requerida a la ASR por la Sección 2, Parte D de la Carta Circular 129-16, todos los demandantes tienen el tiempo de elegibilidad en cuanto al sistema de retiro para participar del programa de preretiro.*

8. *En el documento correspondiente a la Parte B de la Tasación de Implementación, requerida a la ASR por la Sección 2, Parte D de la Carta Circular 129-16, la ASR certificó que todos los demandantes cumplían con el tiempo de elegibilidad para participar en el programa.*

9. *Este documento requerido a la ASR está fechado al 17 de octubre de 2016.*
10. *Según requerido por la Sección 3, inciso (3), Parte D de la Carta Circular 129-16, el DTRH preparó el documento correspondiente a la Parte C de la Tasación de Implementación para someterlo ante la OGP. Este documento está fechado al 15 de diciembre de 2016.*
11. *En el referido documento con la Parte C de la Tasación de Implementación, el DTRH excluyó a los demandantes en el documento correspondiente a la Parte C de la Tasación de Implementación.*
12. *Los demandantes también fueron excluidos de los documentos titulados “Costo Proyectado del Empleado en el Servicio Público sin Programa de Preretito [sic] Voluntario” y “Costo Proyectado Beneficios al Empleado Participante Programa Preretiro Conforme Art. 6 de Ley 211-2015”. Estos documentos corresponden a los Anejos 1 y 2, respectivamente, que la Carta Circular 129-16 requiere que se incluyan con la Parte C de la Tabla de Implementación.*
13. *El DTRH notificó a todos los demandantes, mediante carta fechada al 27 de diciembre de 2016, que su participación en el Programa de Preretiro sería pospuesta y que éstos pasarían a una segunda fase.*
14. *La segunda ronda mencionada en la carta fechada el 27 de diciembre de 2016 nunca se efectuó.*
15. *En la carta fechada al 27 de diciembre de 2016, el DTRH informó que recibió la notificación de la OGP sobre la solicitud del DTRH para implementar el Programa de Preretiro.*
16. *En dicha misiva, el DTRH también expuso que la OGP informó “de varios factores que limitaban la generación de ahorros significativos”.*
17. *En dicha carta de 27 de diciembre de 2016, el DTRH no identificó los “factores que limitaban la generación de ahorros significativos”.*
18. *No existe notificación de OGP denegando a alguno de los demandantes para participar del Programa.*
19. *No existe notificación de OGP en cuanto a que los demandantes no cualifican para participar del programa.*
20. *Este Tribunal le dio entera credibilidad a los testimonios de los testigos de la parte demandante en cuanto a la negativa de la parte demandada de sacar a los demandantes del Plan de Pre-Retiro. Esto no era parte de su discreción. Maxime cuando la ASR certificó que todos los demandantes cumplían con el tiempo de elegibilidad para participar en el programa.*

A base de las determinaciones de hechos incontrovertidos antes descritas, el foro primario resolvió que, de conformidad con la Sec. 3 de la Parte D de la Carta Circular 129-16, el Departamento debía determinar el costo de la implementación del Programa de Preretiro Voluntario de sus empleados, pues conocían la cantidad de empleados que habían suscrito el Formulario de Elección. Indicó que estos empleados fueron certificados como elegibles por la ASR y se consideraron factores como el pago de la aportación adicional, plan médico, entre otros. Señaló que el Departamento no tenía discreción para excluir a los empleados que suscribieron el Formulario de Elección y que fueron certificados como elegibles por la ASR. Sobre ello, abundó que si el Departamento entendía que el Programa de Preretiro tenía un impacto negativo para la liquidez de la agencia, le correspondía emitir una Determinación de No Ahorro del plan de preretiro, conforme a la Sec. 3 (6), Parte D de la Carta Circular 129-16. Añadió que, una vez los empleados suscribieron el Formulario de Elección y la ASR los certificó como elegibles, el Departamento tenía el deber ministerial de mantener a los empleados en su solicitud de la OGP y una vez aprobada por esta agencia, el Departamento se acogiera al Programa del Plan de Retiro. Por lo que, declaró con lugar la Petición de *Mandamus* presentada por los apelados. A su vez, declaró la paralización de la reclamación de honorarios de abogado presentada por los apelados, ya que es una reclamación monetaria que estaba paralizada en virtud de la Ley PROMESA.

Inconforme, el 15 de septiembre de 2020 el Gobierno compareció ante este Tribunal de Apelaciones mediante el presente recurso de apelación y le imputó al TPI la comisión del siguiente error:

Erró el TPI al utilizar la petición de mandamus para usurpar la autoridad que la Rama Legislativa le concedió a la OGP en la Ley 211-2015, y así violar la doctrina de separación de poderes.

El 2 de noviembre de 2020 los apelados comparecieron ante este Foro mediante un escrito titulado “Alegato de la Parte Apelada”.

-II-

-A-

El Art. 649 del Código de Enjuiciamiento Civil define el recurso del *mandamus* de la siguiente manera:

El auto de mandamus es un auto altamente privilegiado dictado por el Tribunal Supremo del Estado Libre Asociado, o por el Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico, a nombre del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, y dirigido a alguna persona o personas naturales, a una corporación o a un tribunal judicial de inferior categoría dentro de su jurisdicción requiriéndoles para el cumplimiento de algún acto que en dicho auto no se exprese y que esté dentro de sus atribuciones o deberes. Dicho auto no confiere nueva autoridad y la parte a quien obliga deberá tener la facultad de poder cumplirlo. (Énfasis nuestro).

32 LPRA sec. 3421.

El *mandamus* sólo procede para exigir el cumplimiento de un deber impuesto por ley, es decir, un deber calificado como ministerial. *AMPR v. Srio. Educación, E.L.A.*, 178 DPR 253, 263 (2010). Un deber se cataloga como ministerial cuando la ley lo prescribe y define con tal precisión y certeza que no admite el ejercicio de la discreción o juicio. *Íd.*, pág. 264. Este deber ministerial no tiene que ser necesariamente expreso, pues pudiera estar sujeto a la interpretación judicial. *Íd.* Esta determinación tiene que surgir de un examen y análisis de todos los elementos de juicio disponibles, de forma tal que se pueda descubrir el verdadero significado y propósito de las disposiciones legales. *Íd.*, págs. 264-265.

El *mandamus* puede aplicarse no tan sólo a los funcionarios públicos, sino a cualquier agencia, junta o tribunal inferior de

nuestro sistema judicial, cuando éstos estén obligados a ejecutar un acto por mandato de ley. *AMPR v. Srio. Educación, E.L.A., supra*, a la pág. 265. Para que proceda la concesión de un *mandamus*, la parte peticionaria debe demostrar que realizó un requerimiento previo para que se cumpla con el deber exigido y que no fue debidamente atendido. *AMPR v. Srio. Educación, E.L.A., supra*, a la pág. 267; *Noriega v. Hernández Colón*, 135 DPR 406, 448 (1994). Ahora bien, el recurso de *mandamus* sólo procede cuando no exista otro remedio legal adecuado y eficaz en el curso ordinario de la ley. Art. 651 del Código Enjuiciamiento Civil, 32 LPRA sec. 3423.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido que la expedición del *mandamus* estará sujeta a los siguientes factores: (1) el posible impacto que el recurso pueda tener sobre los intereses públicos que puedan estar involucrados; (2) evitar intromisiones indebidas en los procedimientos del Poder Ejecutivo, y (3) que el acto no se preste a confusión o perjuicio de los derechos de terceras personas. *AMPR v. Srio. Educación, E.L.A., supra*, a la pág. 268; *Noriega v. Hernández Colón, supra*, a la pág. 448.

-B-

La Ley Núm. 211 del 8 de diciembre de 2015, mejor conocida como la Ley del Programa de Preretiro Voluntario (Ley 211-2015), 3 LPRA sec. 9261, se creó a los fines de establecer un programa para que los empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico pudieran separarse voluntariamente de forma incentivada de su empleo hasta la fecha en que cumplan con los requisitos de ley para su retiro. Exposición de Motivos de la Ley 211-2015, *supra*. A su vez, el Programa de Preretiro Voluntario tenía como propósito establecer un ahorro significativo en el Gobierno de Puerto Rico. Se perseguía “ofrecerle incentivos para el

personal que sea empleado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que haya comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990 o que habiendo comenzado a cotizar luego de esa fecha pagó servicios acreditables anteriores al 1 de abril de 1990, sin haber recibido el reembolso de sus aportaciones y tengan un mínimo de 20 años de servicio cotizados bajo la estructura de beneficios de la Ley Núm. 447 [del 15 de mayo de 1951, mejor conocida como la “Ley del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”. Exposición de Motivos de la Ley 211-2015, *supra*.

A tales fines, la aludida ley aclara que la implementación de este Programa de Preretiro Voluntario no tendría un efecto adverso en las arcas del Sistema de Retiro del ELA ni de las entidades gubernamentales que implementaran el mismo. Sobre ello, la Exposición de Motivos establece lo siguiente:

*Primeramente, la entidad gubernamental que cualifique para, y esté interesada en, acogerse al Programa deberá **presentar una solicitud a esos efectos ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP)**. Esta última evaluará la viabilidad de que los empleados de la entidad gubernamental se acojan al Programa en coordinación con la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Judicatura. **Certificada la elegibilidad de los empleados, la OGP solo aprobará la solicitud, de determinar que ello representará un ahorro para la entidad gubernamental. Una vez cualificada la entidad gubernamental y aprobadas las solicitudes de sus empleados, la responsabilidad por el pago de los beneficios dispuestos por esta Ley no recaerá en el Sistema de Retiro del ELA, sino en la entidad gubernamental para la cual trabaje el empleado al momento de acogerse al Programa. (Énfasis suplido).***

Para efectos de esta legislación, serían elegibles para participar del programa “toda agencia o municipio”, quienes debían realizar y presentar a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) una Tasación de Implementación del Programa de Preretiro

Voluntario.⁶ Art. 4 de la Ley 211-2015, *supra*. Asimismo, la ley señala que serán elegibles para el programa todo empleado que trabaje para el ELA y que cumpla con los siguientes requisitos:

1. *ser empleado de carrera, ser empleado en el servicio de confianza con derecho a reinstalación en un puesto de carrera o empleado con nombramiento a término de conformidad a una ley, [...], siempre que el participante cumpla los sesenta y un (61) años de edad para acogerse al retiro antes de la fecha de expiración de su término corriente;*

2. *haber comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1 de abril de 1990, sin haber solicitado el reembolso de sus aportaciones, o que habiendo comenzado a trabajar para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico antes de esa fecha, no pudo aportar al Sistema de Retiro por su estatus laboral, pero con posterioridad haya pagado esos servicios anteriores para acumular años de servicio cotizados con fecha de retroactividad anterior al 1 de abril de 1990; no hubiesen elegido participar del Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro;*

3. *a la fecha de solicitar acogerse al Programa de Preretiro, tener un mínimo de veinte (20) años de servicios cotizados como participante del Sistema de Retiro bajo las disposiciones de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada por la Ley 3-2013 y otras leyes enmendatorias; y*

4. *no haber cumplido los requisitos para acogerse al retiro bajo la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, en o antes de la fecha de efectividad de ingresar al Programa de Preretiro Voluntario [...].*

De otro lado, el Art. 9 de la referida ley establece **que toda elección del empleado a participar en el programa será final e**

⁶ El Art. 2(k) de la Ley 211-2015, *supra*, define la tasación de implementación de la siguiente forma:

*Tasación de Implementación: se referirá a la **evaluación compulsoria** que tendrá que realizar toda agencia o municipio y presentar a OGP, dentro de un periodo no mayor de sesenta (60) días desde la aprobación de esta Ley, para analizar el impacto fiscal que tendría en su organismo adoptar el Programa de Preretiro Voluntario, **tomando en consideración**, entre otros factores **cantidad de empleados que cualificarían con los criterios del Programa**, retribuciones promedios que se aplicarían a la compensación de los participantes del Programa, funciones que realizan los empleados que cumplen con los criterios de elegibilidad y cuáles funciones son esenciales, la forma en que se pueden sustituir internamente los empleados que realizan funciones esenciales y presenten una solicitud para acogerse al Programa, mediante traslado, reclutamiento interno de empleados de carrera del organismo, reclutamiento abierto a todos los servidores públicos de carrera o al público general, qué puestos se podrían eliminar, si el organismo tiene la capacidad económica para participar en el Programa, y estimar el ahorro o gasto total estimado de acogerse al Programa. (Énfasis suplido).*

irrevocable y constituye un relevo total y absoluto, y una renuncia de derechos de toda reclamación actual o potencial, basada en: (i) la relación de empleo o la terminación de mismo, bajo cualquier ley aplicable o (ii) las acciones, si algunas, que pudieran tomarse como consecuencia de la implementación del programa. Además, el Art. 12 de la Ley 211-2015, *supra*, dispone que el Director de la OGP tendrá todos los poderes necesarios y convenientes para implementar la Ley.

De conformidad con la autoridad delegada por la Ley 211-2015, *supra*, a la OGP, el Director de dicha agencia, el señor Luis F. Cruz Batista, promulgó la Carta Circular Núm. 129-16⁷ del 20 de enero de 2016 denominada como “Procedimiento para la Implantación de la Ley Núm. 211-2015, conocida como “Ley del Programa de Preretiro Voluntario”.⁸ El fin primordial de la Carta Circular era establecer un procedimiento de implementación inmediata de las disposiciones de la Ley 211-2015, *supra*.

Entre los requisitos impuestos a las agencias o municipios, el inciso B sec. 2 (C) establece que “toda agencia o municipio deberá realizar compulsoriamente una Tasación de Implementación del Programa de Preretiro Voluntario para determinar la viabilidad de ofrecer una oportunidad de preretiro a sus empleados [...]”.⁹ La Tasación de Implementación debía ser sometida ante la OGP en o antes de 60 días a partir de la vigencia de la Carta Circular. Íd.

⁷ Apéndice del escrito de apelación, a las págs. 350-363.

⁸ La Carta Circular 129-16 de la OGP fue enmendada el 20 de junio de 2016 mediante la Carta Circular Núm. 134-16 de la OGP, denominada como “Modificación al Procedimiento para la Implementación de la Ley Núm. 211-2015, conocida como “Ley del Programa de Preretiro Voluntario” del 26 de junio de 2016. Posteriormente, el 30 de agosto de 2016 se enmendó nuevamente la Carta Circular Núm. 129-16 mediante la aprobación de la Carta Circular Núm. 136-16 de la OGP. Finalmente, se promulgo el 15 de septiembre de 2016 la Carta Circular Núm. 2017-04 de la ASR denominada “Enmiendas a la Ley Un. 211-2015 “Ley del Programa de Preretiro Voluntario”, en virtud de la Ley Núm. 170-2016”, en la que reitero la Carta

⁹ El término de Tasación de Implementación establecido en la Carta Circular corresponde al Art. Art. 2(k) de la Ley 211-2015, *supra*.

Sobre la evaluación preliminar que debía realizar la agencia o el municipio, el inciso D sec. 1 dispone lo siguiente:

La Agencia o municipio interesado en participar en el Programa de Preretiro Voluntario deberá llevar a cabo una evaluación preliminar mediante la cual:

1. *Determinará si está en cumplimiento con los pagos que le corresponde hacer a la ASR. Si la agencia o municipio tiene deudas con la ASR, deberá realizar las diligencias necesarias para establecer un plan de pago, siempre y cuando destine no menos del 25% del ahorro neto anual generado por el Programa de Preretiro Voluntario al pago de dicha deuda.*

2. Identificará a los empleados que cualifiquen al Programa según los requisitos del Artículo 5 de la Ley 211-2015 y la Sección 1 de la Parte B de la presente Carta Circular. La agencia o municipio, a través de su coordinador(a) de retiro y con las asistencias de la OGP y de la ASR, **proveerá a todos los empleados que cualifiquen para el Programa de Preretiro Voluntario una orientación en torno a los beneficios y criterios del mismo.** La agencia o municipio deberá tomar las medidas para ofrecer dicha orientación previo a que el empleado ejerza la opción de participar del Programa.

3. Determinará si puede ofrecerle al empleado su ingreso al Programa de Preretiro Voluntario sujeto a que: i) el empleado no ocupe una posición esencial; o ii) la posición pueda ser ocupada de conformidad con lo dispuesto en el inciso (b) del Artículo 8 de la Ley 211-2015 y el inciso 3 de la Sección 5 de esta Parte.

4. Completará la Parte A de la Tasación de Implementación donde se incluya: (i) relación de puestos ocupados por empleados elegibles interesados en acogerse al Programa; (ii) resultado de análisis del costo total actual y proyectado del empleado (salario, impuestos sobre nómina y beneficios marginales); (iii) **resultado del análisis del costo total de los beneficios que deberá proveer el patrono de acogerse el empleado al Programa de Preretiro Voluntario**, según se establecen en los incisos (a) al (f) Artículo 6 de la Ley 211-2015; (iv) resultado de la resta del sub-inciso (ii) menos el inciso (iii).

5. Determinación Preliminar de No Ahorro: Si el ejercicio del inciso (4) no tiene como resultado un ahorro neto anual preliminar, entonces la Agencia someterá a la OGP la Tasación de Implementación mediante el sistema de procesamiento de planteamientos sin necesidad de trámite ulterior.

6. **Determinación Preliminar de Ahorro:** Si el ejercicio dispuesto en el inciso (4) tiene como resultado un ahorro neto anual preliminar, **entonces la Agencia enviará a la ASR la Tasación de Implementación para su**

análisis y certificación de elegibilidad, conforme se dispone en la Sección 2 de esta Parte. (Énfasis suplido).

Una vez la agencia o el municipio someta su Evaluación Preliminar sobre el Programa de Preretiro Voluntario, la ASR realizará su certificación de elegibilidad y su determinación sobre la aportación necesaria para beneficios de los empleados al momento del retiro, conforme se establece a continuación:

1. Certificará la elegibilidad de los empleados identificados, en cuanto a los años de servicios cotizados.

2. Determinará, basado en un estudio actuarial, la cantidad de dinero adicional anual por empleado que deberá aportar la Agencia o municipio para garantizarle al participante, al momento de pasar a formar parte del Sistema de Retiro, un beneficio mínimo de 50% de su retribución promedio al 30 de junio de 2013 [...]. La agencia o municipio deberá realizar la aportación anual adicional por el tiempo que falta al empleado de acogerse al retiro.

3. Completará la Parte B de la Tasación de Implementación y devolverá la misma a la agencia o municipio para la acción correspondiente, conforme dispone en la Sección 3 de esta Parte.
[...].

Inciso D secc. 2 de la Carta Circular 129-16.

Luego de realizado el procedimiento ante la ASR, la Tasación de Implementación sometida es devuelta a la entidad gubernamental. Le corresponderá a la agencia o municipio revisar y completar la Tasación de Implementación para presentarla ante la OGP y preparar un Plan Patronal para el Preretiro, de este ser aprobado por la OGP. A tales fines, la agencia deberá realizar el siguiente procedimiento:

1. Notificará al empleado que es elegible para solicitar el Programa mediante la Notificación de Elegibilidad [...].

2. El empleado deberá ejercer la opción de participar en el Programa de Preretiro Voluntario mediante la entrega del Formulario de Elección dentro del término de treinta (30) días calendario a partir de la notificación. La entrega del Formulario de Elección establecerá de forma irrevocable la intención del empleado de participar del Programa de Preretiro pero está sujeta al análisis

final que realice la agencia o municipio, así como a la aprobación de la OGP.

3. Determinará costo de la implementación del Programa durante su duración considerando, entre otros factores, los empleados que efectivamente han suscrito el Formulario de Elección y que han sido certificados elegibles por la ASR, el pago de la aportación adicional anual determinada por la ASR por el periodo de duración, el plan médico por dos años, y cualquier otro factor que sea necesario [...].

4. [...]

5. Determinación de Ahorro: Si continúa existiendo un ahorro neto anual, la agencia o municipio deberá:

a. Preparar un Plan Patronal para el Preretiro que asegure ahorros netos anuales significativos en el gasto de nómina y beneficios que no sean menores de 70% [...].

b. La agencia o municipio deberá someter a la OGP para evaluación y aprobación una solicitud a través del sistema de procesamiento de planteamientos, la cual deberá acompañar de la Tasación de Implementación y del Plan Patronal para el Preretiro, para su evaluación y aprobación de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 12 de la Ley Núm. 211-2015. [...].

6. Determinación de No Ahorro: Si luego de identificar los empleados potencialmente participantes e incluir la aportación adicional anual determinada por la ASR, entre otros factores, se determina que no existe un ahorro neto anual, la agencia o municipio deberá someter a la OGP la Tasación de Implementación mediante el sistema de procesamiento de planteamientos sin necesidad de trámite ulterior.

Inciso D sec. 3 de la Carta Circular 129-16.

Una vez la agencia o municipio remite su solicitud a la OGP, esta última deberá evaluar su solicitud dentro de un término no mayor de 60 días, prorrogables por 30 días adicionales. Inciso D sec. 4. La OGP evaluará la viabilidad de que la agencia o municipio le ofrezca a sus empleados acogerse al Programa de Preretiro Voluntario y **sólo aprobará la solicitud de la entidad gubernamental “si se determina que la misma representa un ahorro neto anual en nómina y beneficios marginales para la agencia”**. Íd, sec. 4(1)(c). La OGP deberá notificar a la agencia o municipio mediante el sistema de procesamiento de

planteamientos su determinación con relación a la solicitud. Si la OGP denegara la solicitud de la agencia o municipio, le concederá a la entidad gubernamental un término a partir de la notificación de la determinación para enmendar el Plan Patronal para el Preretiro.

Aprobada por la OGP la solicitud de la entidad gubernamental “[...]cuyo presupuesto se sufrague total o parcialmente con cargo al Fondo General, la OGP ajustará el presupuesto de la agencia y separará en un objeto de gasto, fuera del control de la [sic] ésta, los fondos necesarios para cumplir con las obligaciones de la agencia para con los participantes del Programa de Preretiro Voluntario [...]”. Inciso D sec. 5 (1)(b). En el caso de las agencias cuyos presupuestos no se nutran en todo o en parte del Fondo General, corresponderá a sus Jefes o cuerpos rectores tomar las medidas presupuestarias necesarias para cumplir con las obligaciones que les corresponde con relación a los participantes del Programa de Preretiro Voluntario. Íd, sec. 5 (1)(c). Además, la agencia deberá notificar el recibo de la aprobación de su solicitud a los empleados que presentaron oportunamente el Formulario de Elección. Íd, sec. 5 (2).

-III-

El Gobierno, en representación del Departamento del Trabajo, plantea que el TPI actuó mediante error, perjuicio y parcialidad al concluir que el Departamento tenía un deber ministerial de incorporar a los apelados en el Plan de Preretiro Voluntario, ya que dicha facultad fue concedida a la Oficina de Gerencia y Presupuesto, atentando el tribunal con la doctrina de separación de poderes. Señala que, aunque la ASR determinó la elegibilidad preliminar de los apelados para el plan de retiro, la OGP denegó el Plan Patronal del Departamento, obligando a éste último a remover a los apelados del plan. Añade que la OGP

determinó que el primer plan propuesto presentado por el Departamento no contenía ahorros suficientes para su aprobación. Argumenta que el TPI carece de autoridad y la pericia para evaluar si el plan enmendado del Departamento cumple con las metas fiscales de la Ley 211-2015, *supra*, y de las Cartas Circulares de la OGP y la ASR.

Por su parte, los apelados alegan que no fue la OGP sino el Departamento quien excluyó a los empleados de su derecho al preretiro. Señalan que el foro primario actuó conforme a derecho al determinar que las actuaciones del Departamento estaban fuera de su discreción y en contravención con la Ley 211-2015. Añaden que el foro primario le confirió entera credibilidad a la prueba testifical de los apelados vertida en juicio, particularmente porque el Departamento no presentó prueba para refutarla. Además, sostienen que el Departamento mediante las estipulaciones sometidas al TPI por ambas partes, reconoció que no existía una notificación de la OGP denegando a los apelados a participar del programa de preretiro, por lo que sus alegaciones son contradictorias. Exponen que en el presente caso existe una total ausencia de prueba por parte del Departamento, y a base de las estipulaciones de las partes y la prueba ofrecida por los apelados, el foro primario correctamente concluyó que el Secretario no tenía discreción para excluir a los apelados del plan de retiro luego de que éstos fueron aceptados.

Según adelantamos en la exposición de derecho, la Ley 211-2015, *supra*, estableció un Programa de Preretiro Voluntario para que los empleados públicos pudieran separarse de forma incentivada de su empleo hasta que cumplieran con los requisitos de ley para su retiro. A su vez, este programa representaría un ahorro significativo a las arcas del Gobierno de Puerto Rico. La entidad gubernamental que calificara y estuviera interesada en

acogerse a los beneficios del Programa de Preretiro Voluntario, debía cumplir con una serie de requisitos impuestos por la Oficina de Gerencia y Presupuesto, en coordinación con los esfuerzos de la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico. Para cumplir con el espíritu de la Ley 211-2015, *supra*, se facultó al Director de la OGP de “todos los poderes necesarios y convenientes para implementar la ley”. Art. 12 de la Ley 211-2015, *supra*. A esos fines, el Director de la OGP promulgó el 20 de enero de 2016 la Carta Circular 129-16, en donde se estableció un procedimiento de implementación inmediata de la Ley 211-2015, *supra*.

En resumen, el procedimiento para la implementación del Programa de Preretiro Voluntario se dividía en tres fases, a saber: la evaluación preliminar de la agencia, la certificación de elegibilidad y determinación de aportación para beneficios al momento del retiro de la ASR y la evaluación y aprobación de la solicitud para acogerse al Programa de Preretiro Voluntario de la OGP. Entre los requisitos dispuesto en la Carta Circular, la agencia debía hacer una evaluación preliminar e identificar a los empleados que cualificarían para el programa. Una vez identificados, la agencia debía ofrecerle a éstos empleados una orientación sobre los beneficios y criterios del programa. A su vez, la agencia debía evaluar si podía ofrecerles a los empleados elegibles e interesados de acogerse al programa los beneficios que disponía la ley, mediante la realización de una Tasación de Implementación. Si luego de un análisis, por parte de la agencia, se determinaba que existiría un ahorro neto anual, entonces se realizaba una Determinación Preliminar de Ahorro y se enviaba la Tasación de Implementación ante la ASR para su evaluación. Luego, la ASR debía realizar una certificación de elegibilidad y la determinación de la aportación necesaria que la agencia tendría

que realizar para los beneficios de los empleados al momento del retiro. En esta etapa, la ASR debía certificar la elegibilidad de los empleados identificados por la agencia. Una vez culminado este proceso, la agencia debía revisar la Tasación de Implementación y preparar un Plan Patronal para el Preretiro y someterlo a la OGP. En esta etapa, la agencia debía notificarle al empleado que es elegible para solicitar el programa mediante una Notificación de Elegibilidad. Asimismo, el empleado debía ejercer de manera irrevocable su intención de participar del programa, **pero estaría sujeto al análisis final de la agencia, así como la aprobación de la OGP.** También, la agencia debía realizar una Determinación de Ahorro. En la fase final, la OGP analizaría la viabilidad del programa y notificaría su determinación a la agencia. Si la OGP emitía una determinación de no aprobación, la agencia podía enmendar su Plan Patronal y someterlo nuevamente para evaluación de la OGP. Cuando la OGP emite la aprobación final, se debía ajustar el presupuesto de la agencia para cumplir con las obligaciones de los participantes que se acogieron al programa. Además, la agencia debía notificar a los empleados que presentaron oportunamente su Formulario de Elección solicitando acogerse al programa.

En el presente caso, luego de la aprobación de la Ley 211-2015, *supra*, el Departamento notificó mediante carta a sus empleados de la realización de una orientación sobre la aludida ley a los fines de identificar y cualificar a aquellos empleados que optaran por separarse de forma incentivada de su empleo, hasta que cumplieran con los requisitos de para acogerse al retiro.¹⁰ El 26 de enero de 2016 el Departamento emitió carta a los empleados que cualificaban para el programa, incluidos los apelados, sobre su elegibilidad para participar de los beneficios del preretiro

¹⁰ Apéndice del escrito de apelación, a la pág. 60.

voluntario. La aludida carta, denominada como “Notificación de Elegibilidad”, Anejo II de la Carta Circular 129-16 de la Ley 211-2015, *supra*, certificaba que los empleados habían sido hallados elegibles por la ASR. A su vez, informaba que éstos tenían 30 días calendario a partir de la notificación para ejercer la opción de acogerse al programa mediante la entrega un Formulario de Elección. Asimismo, la carta establecía lo siguiente:

*[s]u elección de participación en el Programa de Preretiro Voluntario será irrevocable y **está sujeta a la aprobación por la Oficina de Gerencia y Presupuesto de la solicitud de nuestra agencia para acogerse al Programa.** (Énfasis suplido).¹¹*

Posteriormente, el 27 de diciembre de 2016 el Departamento emitió una carta a 11 empleados de la agencia en donde **exponía que la implementación del Programa de Preretiro Voluntario estaba sujeto a la aprobación de la OGP.** Señalaba la misiva que luego de una evaluación realizada por la OGP, ésta última informó de varios factores que limitaban lo generación de ahorros significativos del Departamento. A esos efectos, la carta indicaba lo siguiente:

*[...] a pesar de que en todo momento y en todas las orientaciones ofrecidas explicamos que **la implementación del programa no era garantizada, que dependía de los ahorros que se identificaran y que el Pre-retiro no era un derecho que asistía al empleado,** que más bien surgía como un beneficio marginal resultado de un programa de ahorro, siempre y cuando se generasen dichos ahorros, nos dimos a la tarea de buscar alternativas y soluciones que permitieran la implantación del programa en el Departamento, tanto para el beneficio de nuestro grupo de trabajo, como para este Departamento del Trabajo que lograría ahorros de relevancia como resultado del programa.*

*Luego de realizar diferentes ajustes llevamos a cabo un análisis sobre lo que representaría en ahorros, **posponer la participación de un grupo mínimo de personas quienes no serán excluidos, sino que participarán de una segunda fase según provista y facultada en la legislación aplicable. Esta acción representa la única opción para lograr implantar el programa en el Departamento del***

¹¹ Apéndice del escrito de apelación, a la pág. 59.

Trabajo y eventualmente lograr que todos los empleados que solicitaron, y fueron cualificados por las partes inherentes, puedan participar del programa al lograr ahorros para la agencia en cumplimiento tanto con la letra como con el espíritu de la Ley.

[...] Nos reiteramos en que esta determinación **No lo excluye del proceso sino, que con esta medida se le permite a la Agencia lograr los ahorros necesarios para la implementación del programa en el Departamento del Trabajo**, lo que a su vez da paso a que eventualmente aquellos solicitantes cualificados por todas las partes puedan participar del Pre-retiro. Repetimos que de no tomar estas medidas no se aprobaría el programa para el Departamento del Trabajo y nadie podría beneficiarse del mismo. (Énfasis y subrayado suplido).

Aunque es un hecho probado que más de 100 empleados del Departamento se acogieron a los beneficios del Programa de Preretiro Voluntario, la notificación de elegibilidad al programa emitida por la ASR no era un derecho adquirido de los apelados. Recordemos que la propia ley establece que es la agencia quien tiene la responsabilidad del desembolso de los fondos para el cumplir con los beneficios del programa de preretiro autorizado por la Ley 211-2015, *supra*. Además, el espíritu de la Ley 211-2015, *supra*, no era imponer un programa para beneficio de los empleados que dejara inoperante las operaciones de la agencia, por lo que se estableció que la implementación del programa no debía tener un efecto adverso sobre las arcas del Sistema de Retiro ni de las entidades gubernamentales que implementaran el mismo. Véase Exposición de Motivos de la Ley 211-2015, *supra*. También, la ley establece que **“la responsabilidad por el pago de los beneficios dispuestos por esta Ley no recaerá sobre el Sistema de Retiro del ELA, sino en la entidad gubernamental para la cual trabaje el empleado al momento de acogerse al Programa”**. Íd. (Énfasis nuestro). Aunque los apelados basan sus argumentos en que **el Departamento aceptó, mediante la “Moción Sometiendo al Expediente Estipulaciones de Hechos de las Partes”, que “no existe notificación de OGP denegando a**

alguno de los [apelados] para participar del Programa”,¹² dicha facultad de excluirlos le es delegada a la agencia. (Énfasis nuestro). Es la agencia quien deberá analizar si la implementación del Programa de Preretiro Voluntario, aun con la aprobación final de la OGP, constituye un ahorro y si en efecto existe la solvencia económica para poder implementarlo. Así, la implementación del Programa de Preretiro Voluntario no es una automática, sino que dependerá de la situación fiscal de la agencia al momento de implementar la ley. En cuyo caso de existir las condiciones de solvencia económica, existe el deber Ministerial del Secretario de implementar dicho programa.

La entidad gubernamental que cualifique y que tenga una aprobación final de la OGP, implementará el programa o podrá dividirlo en fases, en los mejores intereses de la entidad gubernamental. Por lo que, resolvemos que el foro primario no cometió el error planteado.

Por otro lado, los apelados señalan que el Departamento los sustituyó de las listas del programa para incluir algunos empleados que no estuvieron incluidos en las listas originales, quienes cuya salida no representaban un ahorro para el Departamento. Sobre dichas alegaciones, los apelados no han presentado prueba fehaciente que demuestre que el Departamento los haya sustituidos para incluir a otros empleados, ni tampoco se presentó prueba sobre los testimonios vertidos en juicio. Por lo que, este Tribunal no entra en los méritos de esta alegación, pues las partes no nos han puesto en condiciones para evaluar dichas alegaciones.

No obstante, el Departamento del Trabajo no presentó documentos ni evidencia que sustentaría la falta de fondos para la implementación del Programa de Preretiro Voluntario al amparo de

¹² Apéndice del escrito de apelación, a las págs. 211-213.

la Ley 211-2015, *supra*. Por tal motivo, es imprescindible que la OGP reevalúe la viabilidad de los fondos para la implementación de dicha ley acorde con la situación económica actual de la agencia. Una vez recibida la determinación en la agencia, el Secretario del Trabajo deberá proceder conforme a la misma.

Queremos hacer referencia a las notas al calce (40) y (44) del recurso titulado “Apelación Civil” donde el Lcdo. Eric O. De La Cruz Iglesias, Procurador General Auxiliar, hace imputaciones sobre el carácter y la imparcialidad de la Jueza que suscribe la Sentencia apelada ante nos. Dichas expresiones son impertinentes y no abonan a la resolución de la presente controversia siendo las mismas percepciones del Lcdo. De La Cruz Iglesias. Exhortamos al abogado a ser prudente en cuanto a sus expresiones futuras sobre los jueces y el tribunal, ya que de continuar con dicho comportamiento podría infringir los Cánones de Ética Profesional.

-IV-

Por los fundamentos expuestos, modificamos la Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, a los fines de remitir el caso a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) para que reevalúe la viabilidad de fondos conforme a la situación económica actual de la agencia. De ser identificados los fondos, el Secretario del Trabajo deberá implementar la Ley 211-2015, *supra*. Así modificado, se confirma el dictamen apelado.

El Juez Adames Soto concurre sin opinión escrita.

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