

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL
OATA2022-102

MIGDALIA LÓPEZ GÓMEZ

Demandante Apelada

v.

JOSÉ A. GONZÁLEZ
HERNÁNDEZ, ET AL.

Demandados Apelados

CARLOS MONDRÍGUEZ
TORRES Y LUIS VARELA
ORTIZ

Interventores Apelantes

MIGDALIA LÓPEZ GÓMEZ

Apelante

v.

JOSÉ A. GONZÁLEZ
HERNÁNDEZ, ET AL.

Apelada

KLAN202000937

Consolidado
con

KLAN202000938

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

Civil Núm.:
K PE2013-3300

Sobre:
Interdicto
preliminar y
permanente;
Violación al
Debido Proceso de
Ley Contractual;
Represalias,
Discrimen,
Despido Nulo e
Injustificado

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

Civil Núm.:
K PE2013-3300

Sobre:
Interdicto
preliminar y
permanente;
Violación al
Debido Proceso de
Ley Contractual y
otros

Panel integrado por su presidenta, la Juez Brignoni Martir, la Juez Grana Martínez y el Juez Marrero Guerrero¹.

Marrero Guerrero, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de septiembre de 2022.

¹ Mediante Orden Administrativa OATA-2022-102 emitida el 5 de mayo de 2022, se designó al Hon. Ricardo G. Marrero Guerrero en sustitución de la Hon. Eileen J. Barresi Ramos.

Comparece la Sra. Migdalia López Gómez (en adelante la parte apelante) solicitando revoquemos *Sentencia* notificada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (en adelante TPI o foro recurrido).² En la misma, el TPI declaró *Con Lugar* la reclamación de despido injustificado presentada por la apelante y *No Ha Lugar* el resto de las reclamaciones contenidas en su *Tercera Demanda Enmendada*. También comparecen los Sres. Carlos Mondríguez Torres y Luis Varela (en adelante los interventores) solicitando modifiquemos la sentencia recurrida a los efectos de que ordenemos el pago de honorarios a razón del 25% de la compensación que la apelante haya recibido.

Por los fundamentos que esbozaremos a continuación se modifica la resolución recurrida.

-I-

La controversia que nos ocupa se originó el 5 de junio de 2013 cuando la apelante instó *Demanda* contra la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (en adelante AEELA), la directiva de la Asamblea de Delegados de AEELA, su Comité Ejecutivo y otros oficiales de la AEELA (en adelante la parte apelada) sobre Interdicto Preliminar y Permanente; Violación al debido proceso de ley contractual; Represalias; Discrimen; Despido nulo e injustificado y Daños y Perjuicios.³ La mencionada *Demanda* inicialmente fue presentada al amparo del procedimiento especial de carácter sumario dispuesto en la Ley Núm. 2-1961, 32 LPRA sec. 3117, *et seq.* El 18 de julio de 2013, la apelante presentó su *Primera Demanda Enmendada* en la cual desistió de continuar con su reclamación al amparo del procedimiento sumario dispuesto por la Ley Núm. 2-1961, *supra*, y reiteró su solicitud para que se ordenara su reinstalación al puesto de Directora Ejecutiva Auxiliar de

² Véase apéndice de Apelación del caso núm. KLAN202000938, pp. 423-494.

³ Véase apéndice de Apelación del caso núm. KLAN202000938, Anejo VIII.

AEELA.⁴ Posteriormente, la apelante presentó *Segunda Demanda Enmendada* y una solicitud de interdicto preliminar, en la cual incluyó una reclamación adicional por su despido de la AEELA, ocurrido el 1 de agosto de 2013.

El 27 de marzo de 2014 el foro recurrido emitió una *Sentencia Parcial y Orden de Interdicto Preliminar* que fue notificada el 28 de marzo de 2014.⁵ En dicha *Sentencia Parcial* el TPI declaró con lugar la solicitud de interdicto preliminar y ordenó a la parte demandada el pago a la apelante de los 64 días de vacaciones forzosas tomadas por ésta para un total de \$27,617.28, su reinstalación al puesto de Directora Ejecutiva Auxiliar mientras se dilucida el caso en sus méritos, el pago retroactivo de todos los salarios dejados de percibir y el pago por concepto de aportación al plan médico hasta su restitución.

Lo anterior llevó a que la apelada presentara un recurso de apelación ante este Tribunal el 9 de abril de 2014, al igual que una *Moción de Auxilio de Jurisdicción*.⁶ Debido a esto, este foro intermedio ordenó que se paralizaran los procedimientos ante el foro recurrido y se dejó sin efecto lo ordenado en la *Sentencia Parcial* mientras culminaban los trámites apelativos. Luego de que un hermano panel del Tribunal de Apelaciones confirmara la *Sentencia Parcial* en todo lo que respecta a la licenciada López, y modificara la misma para dejar sin efecto las determinaciones de hechos respecto a la ilegalidad del nombramiento del Director Ejecutivo y los miembros del Comité Ejecutivo. Cabe acotar que nuestro panel hermano fue enfático en cuanto a que su determinación no era una adjudicación en los méritos que fuera final y firme e indicó que la

⁴ Véase apéndice de Apelación del caso núm. KLAN202000938, Anejo XI.

⁵ Véase apéndice de Apelación del caso núm. KLAN202000938, Anejo XVI-3.

⁶ Caso núm. KLAN201400569.

concesión del interdicto preliminar se limitaba a mantener el *statu quo* mientras se ventilaba el caso en sus méritos ante el TPI.

Luego de varios trámites procesales, el 20 de agosto de 2015 la apelada consignó la cantidad de \$261,531.41 por los salarios que la apelante dejó de devengar, el bono de navidad otorgado durante el 2014, las aportaciones patronales al pago del plan médico y los intereses sobre sentencia, informando que dicho depósito se hacía para cumplir con la *Sentencia Parcial*, según modificada por el Tribunal de Apelaciones. Posteriormente, el 18 de diciembre de 2015, el TPI emitió *Resolución y Orden* en la cual ordenó a la apelada que le pagara a la apelante los días de vacaciones del 27 de abril de 2013 a julio de 2013, fecha en las cuales tuvo que tomar unas vacaciones forzadas. Esto llevó a que, el 27 de enero de 2016, la apelada acudiera ante este Tribunal solicitando que expidiéramos un auto de *Certiorari* a los fines de revocar la antes mencionada *Resolución y Orden*.⁷ El 30 de marzo de 2016, nuestro panel hermano emitió *Sentencia* resolviendo que, a la luz de lo dispuesto en el caso núm. KLAN201400569, el pago de las vacaciones no era la única forma de cumplir con la *Sentencia Parcial*. Esto ya que las mismas podían ser restituida en el futuro debido a que su pago fue dilucidado en una vista de interdicto preliminar, por lo que no procedía el pago de las mismas en esa etapa de los procedimientos.

El 3 de marzo de 2016, la apelada acudió nuevamente ante nos objetado la orden concedida por el TPI en cuanto al retiro de los fondos que había consignado.⁸ Nuestro panel hermano resolvió revocar la *Resolución* emitida por el foro recurrido que ordenaba el retiro de los fondos consignados por la apelada y ordenó se celebrara vista para determinar los ingresos generados por la apelante durante el tiempo que estuvo cesanteada para así descontarlos de

⁷ Caso núm. KLCE201600098.

⁸ Caso núm. KLCE201600337.

la suma consignada. Sobre esta determinación, la apelante solicitó reconsideración y presentó un recurso de *Certiorari* ante en Tribunal Supremo de Puerto Rico, los cuales fueron declarados No Ha Lugar.

Por su parte, la apelante acudió ante nos el 27 de enero de 2016 solicitando se revisara la decisión del TPI denegando la concesión de los honorarios de abogado solicitados.⁹ El 28 de marzo de 2016, este Tribunal de Apelaciones emitió *Resolución* confirmando el proceder del TPI. No estando conforme, la apelante acudió a nuestro máximo foro solicitando se revisara la decisión de nuestro panel hermano, pero tanto el *certiorari* como las mociones de reconsideración presentadas fueron declaradas No Ha Lugar.

Luego de atender varios particulares relativos al descubrimiento de prueba, la apelante presentó dos escritos alegando que la parte demandada había violado las condiciones de trabajo dispuestas en la *Sentencia Parcial* a modo de represalia. Por esto, solicitó que se le ordenara a la parte apelada proveer ciertas condiciones de trabajo y equipo que eran necesarios para ejecutar las funciones del puesto de Gerente de Cumplimiento. La apelada presentó su oposición en torno al alegado incumplimiento y señaló que había reiterado por escrito la oferta de reinstalar a la apelante al mencionado puesto. Acompañó copia de la especificación de clase de dicho puesto, la cual contenía una descripción de la naturaleza del trabajo, ejemplos de tareas y responsabilidades, los conocimientos, habilidades y destrezas generales, los requisitos mínimos necesarios, entre otros aspectos de la posición. A modo provisional, la apelante aceptó la oferta el 2 de mayo de 2016. Posteriormente, el 9 de noviembre de 2016, el TPI dictó *Resolución y Orden*, en la cual resolvió que la parte apelada había provisto a la apelante las condiciones y herramientas necesarias para ejercer las

⁹ Caso núm. KLCE201600102.

funciones de Gerente de Cumplimiento y que las exigencias de la apelante no estaban justificadas con la prueba ni con la naturaleza de las funciones de esa posición. Ante esto, declaró No Ha Lugar la solicitud de la apelante.

Así las cosas, el 2 de diciembre de 2016, la apelante solicitó autorización para enmendar su demanda. Posteriormente, presentó su *Tercera Demanda Enmendada* formulada contra la AEELA y contra los funcionarios codemandados en su carácter oficial. En la misma, alegó que el despido injustificado ocurrió en violación a un debido proceso de ley contractual; en contravención a la Ley Sobre Despidos Injustificados al no seguirse el procedimiento establecido en el *Manual de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias para el Personal Gerencial*; que fue discriminatorio en violación a la Ley de Antidiscrimen de Puerto Rico; que la parte apelada difamó a la apelante; que la apelante tiene derecho a que se paguen salarios, o no se le descuenten ausencias de sus licencias cuando comparece a los eventos relacionados con la tramitación del pleito; y que sufrió daños por las actuaciones de la apelada.

El 15 de febrero de 2018, los interventores presentaron su renuncia a la representación legal de la apelada. Adicionalmente, presentaron una *Moción* solicitando intervención en el pleito reclamando los honorarios de abogado a los que tendría derecho por los servicios prestados a la apelante a la luz de la *Sentencia Parcial* y a los que tendría derecho si prevalecía finalmente en sus reclamos la apelante. El foro recurrido declaró con lugar ambas solicitudes. Posteriormente, el 16 de abril de 2019, la apelante presentó *Moción* reiterando una solicitud de sentencia sumaria que había interpuesto el 12 de enero de 2016. Adicionalmente, presentó tres mociones de sentencia sumaria parcial relativas al pago y reconocimiento de vacaciones y otros asuntos. No obstante, el TPI aclara en la *Sentencia* recurrida que los planteamientos de dichas mociones

sobre reclamaciones de licencias no forman parte del caso por no estar presente en las alegaciones y, por lo tanto, no las atendió por considerarlas inoficiosas. De la misma manera, el 25 de abril de 2019, la apelante presentó moción solicitando se anotara rebeldía a la apelada por no haber contestado la *Tercera Demanda Enmendada* junto con otra moción de sentencia sumaria parcial. Esta fue denegada por el TPI el 14 de junio de 2019 mediante *Orden*.

Por su parte, el 29 de mayo de 2019 la apelada presentó una moción de sentencia sumaria solicitando la desestimación total de la *Tercera Demanda Enmendada*. Debido a esto, el foro recurrido les instruyó a las partes que fueran preparadas para discutir sus respectivas mociones de sentencia sumaria durante la *Conferencia con Antelación al Juicio* llevada a cabo el 19 de junio de 2019. También, se les solicitó a las partes someter estipulaciones de hechos para suplementar el *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio*.

Como parte de la *Sentencia* recurrida, el TPI adoptó diferentes determinaciones de hechos, a continuación reproducimos las pertinentes a la apelación:

1. La demandante, Migdalia López Gómez, durante sus años de trabajo en la Asociación (AEELA) ocupó distintos cargos entre ellos los siguientes: Abogada, Oficial de Cumplimiento, Directora Interina de Administración y Asuntos Legales, Directora Ejecutiva Auxiliar y Directora Ejecutiva Interina.
2. El 8 de junio de 2011, la Junta de Directores de la Asamblea de Delegados de la AEELA determinó enviar de vacaciones a la Demandante a partir de esa misma fecha. La Demandante no solicitó estas vacaciones.
3. El 10 de junio de 2011 el Sr. Edwin Montañez Morales presentó una querrela interna contra la Demandante imputándole conducta constitutiva de fraude por violaciones relacionadas con los expedientes de personal que ella custodiaba.
4. El 12 de julio de 2011, la Demandante acudió a la Comisión de Sistemas de Retiro de la Cámara de Representantes a testificar sobre lo ocurrido el 3 y 8 de junio de 2011.

5. La Demandante fue enviada de vacaciones el 26 de abril de 2013, efectivo a esa misma fecha, por determinación de la Junta de Directores de la Asamblea de Delegados. La Demandante no solicitó esas vacaciones.
6. Estas vacaciones fueron extendidas en dos ocasiones posteriormente.
7. El artículo 53 (g) de la Ley 9-2013 ordenó que el Director Ejecutivo Interino de la AEELA rindiera un informe al finalizar su interinato ante la Asamblea Delegados sobre las operaciones y finanzas de la Asociación.
8. El 14 de junio de 2013, la Lcda. Blanca Medina de Garau, como Directora Interina de la AEELA, rindió ante la Asamblea de Delegados el informe requerido por la Ley 9-2013.
9. Surge del informe rendido por la Lcda. Blanca Medina de Garau que, en relación con el Programa de Préstamos Hipotecarios y Proyecto AOPP, la Demandante incurrió en deficiencias que afectaron a la parte demandada.
10. El 1 de agosto de 2013 fue notificada a la Demandante una carta de despido suscrita por el Sr. Pablo Crespo Claudio, Director Ejecutivo de la AEELA.
11. La sección 8.2 (c) del *Reglamento de Personal Gerencial de 2012* establece lo siguiente:
 - a. Cuando un empleado Gerencial pasa a ocupar un puesto de Alta Gerencia o de Director Ejecutivo, del cual es removido posteriormente, éste tendrá un derecho adquirido a ser reinstalado en un puesto gerencial igual, similar o de superior clasificación al que ocupaba inmediatamente antes de pasar al puesto de Alta Gerencia, siempre y cuando su reinstalación no obedezca a una medida disciplinaria para la cual la sanción sea el despido.
 - b. Estos empleados no estarán sujetos a periodos probatorios de clase alguna, sin algún tipo de examen de los provistos en este Reglamento para el reclutamiento. La reinstalación del empleado deberá efectuarse simultáneamente al desplazamiento del puesto de Alta Gerencia, para que no medie interrupción en el servicio.
 - c. El derecho aquí reconocido prevalecerá y favorecerá a los empleados activos de la Asociación a la fecha de vigencia de esta disposición aun cuando esta sección sea enmendada o derogada, excepto que dicha enmienda sea para ampliar el alcance de este derecho a favor del empleado.
12. La sección 12.2 del *Reglamento de Personal gerencial de 2012* establece algunas instancias en que deberá entenderse que existe justa causa para el despido de un empleado Gerencial o de Alta Gerencia: (1) la violación reiterada de las normas de la Asociación; (2) el fraude o intento de fraude en contra de la AEELA; (3) la comisión de delito grave o menos grave que implique depravación moral; (4) la violación a la Ley de Ética Gubernamental; (5) la negligencia crasa en el desempeño de sus funciones o deberes; y (6) conflictos de intereses con la Asociación.

13. El antes mencionado *Reglamento* también provee un procedimiento revisor para los casos en que se imponga una medida disciplinaria a los empleados gerenciales y de Alta Gerencia. A tales efectos, el reglamento dispone que “todo empleado Gerencial y de Alta Gerencia tendrá derecho a solicitar revisión de una determinación del Director Ejecutivo o de los Cuerpos Rectores, según aplique, únicamente en la imposición de medidas que conlleven suspensión de empleo o sueldo, cesantía, remoción o despido.
14. Por otra parte, en ocasión de la suspensión o despido de un empleado gerencial, el *Manual Personal Gerencial* de la AEELA establece que el Director Ejecutivo de esa entidad tendrá que notificar al empleado objeto de la acción disciplinaria una carta o comunicación escrita en la que deberá constar: (1) una relación de los hechos o conducta que sostienen la acción disciplinaria y (2) la disposición de ley, reglamento, orden administrativa, resolución o norma que haya sido violada por el empleado.
15. La carta de despido no expone que el despido de la Demandante obedece a una medida disciplinaria cuya sanción sea el despido.
16. La carta de despido no contiene de una relación de los hechos o conducta que sostenga la acción del despido.
17. En dicha carta tampoco constan las disposiciones de ley, reglamento, orden administrativa, resolución o norma que hayan sido violadas por la Demandante.
18. La carta de despido de la Demandante tampoco incluyó una advertencia o notificación del derecho de ésta a cuestionar dicha acción de despido mediante el procedimiento revisor establecido por el *Reglamento de Personal Gerencial de 2012*.
19. Para efectos del cómputo de la mesada de la Ley 80-1976, a la fecha del despido (1 de agosto de 2013), la Demandante tenía 15 años de servicios en la AEELA.
20. El 16 de febrero de 2016 el Director Ejecutivo de la AEELA testificó ante una Comisión Legislativa de la Cámara de Representantes e hizo expresiones sobre el trabajo de la Demandante.
21. El 29 de abril de 2016, La Demandante compareció a la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público de la Cámara de Representantes y entregó documentos en respuesta al testimonio del Sr. Crespo Claudio en la vista legislativa llevada a cabo en febrero de 2016.
22. La Demandante fue reinstalada al puesto de Gerente de Cumplimiento el 2 de mayo de 2016 con las herramientas de trabajo y condiciones de trabajo correspondientes a esa posición.

Finalmente, y al amparo de lo anteriormente esbozado, el TPI declaró *Ha Lugar* la reclamación de despido injustificado de la parte demandante, toda vez que la AEELA no cumplió con su propia

reglamentación interna para efectuar el despido de la apelante. Al amparo de lo anterior, ordenó a la AEELA a pagar la cantidad de \$28,050.00 equivalente a tres meses de sueldo por concepto de indemnización y una cantidad de \$64,730.70 equivalente a dos semanas de sueldo por los 15 años completos de servicio de la apelante. Ahora bien, el foro recurrido declaró *No Ha Lugar* el resto de las reclamaciones de la apelante y las desestimó con perjuicio y en su totalidad. También, dejó sin efecto la *Sentencia Parcial* de 24 de marzo de 2014. Finalmente, en cuanto a los interventores y demás representantes legales de la parte apelante durante el transcurso del litigio determinó la cantidad de \$13,917.11 por concepto de honorarios de abogados.

Inconforme, la apelante acude ante nos alegando que el TPI cometió los siguientes errores:

1. Erró el TPI al hacer caso omiso y no poner en vigor el injunction ni las órdenes contenidas en la Sentencia Parcial dictada el 27 de marzo de 2014, a pesar de haber sido todas confirmadas por este Tribunal de Apelaciones y el Tribunal Supremo se negó a expedir el auto de certiorari solicitado por los apelados.
2. Erró el TPI al hacer caso omiso a las peticiones de la apelante de poner en vigor el acuerdo en corte abierta entre las partes durante la vista de desacato efectuada el 10 de abril de 2014, cuando los apelados se obligaron a realizar los pagos de salarios, conforme ordenado en la Sentencia Parcial del 27 de marzo de 2014.
3. Erró el TPI en hacer caso omiso y no resolver ninguna de las solicitudes de sentencia sumaria parcial presentadas por la apelante ante su consideración, en contravención con la Regla 36 de las de Procedimiento Civil y su jurisprudencia interpretativa.
4. Erró el TPI al no reconocer en la Sentencia dictada las determinaciones de hechos que debieron considerarse no controvertidas como parte del procedimiento dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil y su jurisprudencia interpretativa.
5. Erró el TPI al utilizar el mecanismo de sentencia sumaria de los apelados para disponer de la totalidad del caso en contra de la apelante mediante sentencia sumaria cuando el caso es complejo y existen numerosas controversias de hechos y no es el adecuado en las causas de acción relacionadas con represalias y discrimen, donde cambia el peso de la prueba y cuando también se

tienen que dirimir aspectos subjetivos, relacionados con intención y credibilidad.

6. Erró el TPI al no reconocer las determinaciones de hechos y conclusiones de derecho que formaron parte de la Sentencia Parcial dictada el 27 de marzo de 2014, para efecto de la Sentencia de la cual se apela y solo mencionarla para dejarla sin vigor.
7. Erró el TPI al calcular la mesada que le correspondía a la apelante, al no tomar en consideración que había comenzado a trabajar el 15 de septiembre de 1997 y llevaba trabajando más de 15 años en la AEELA a la fecha de despido el 1 de agosto de 2013 y al tampoco considerar el salario más alto que esta tenía de \$10,833 que hasta admiten los apelados tenía como Directora Ejecutiva en funciones en la AEELA.
8. Erró el TPI al resolver que la apelada no había incurrido en represalia alguna contra la apelante sin tomar en consideración toda la información que consta en expediente, así como los reiterados incumplimientos con la Sentencia Parcial dictada, el injunction y las órdenes de la misma, según confirmados por el Tribunal de Apelaciones y resolver, limitándose a un solo incidente y erróneamente, que la apelante no probó un caso prima facie por supuestamente haber transcurrido demasiado tiempo desde que la apelante acudiera a foros protegidos y las acciones tomadas por los apelados contra la apelante, cuando esa interpretación no está sostenido en la Ley de Represalias ni las circunstancias particulares del caso.
9. Erró el TPI al resolver que había acciones prescritas, cuando las acciones de los apelados contra la apelante son de naturaleza continua, por lo que conforme a la más reciente doctrina adoptada por el Tribunal Supremo en *Rivera Ruiz v. Municipio Autónomo de Ponce*, 2016 TSPR 197, y otros, el término comienza a correr cuando se han verificado los últimos actos u omisiones y el resultado definitivo.
10. Erró el TPI al variar la determinación de la Sentencia Parcial a los efectos que el despido de la apelante del 1 de agosto de 2013 era uno nulo y sin eficacia legal, cambiándola por el de despido injustificado cuando además de esa determinación se resolvió como final para efectos del caso, el Reglamento de Personal indica que de no existir justa causa no se podrá proceder con el despido, o sea, se llega a la misma conclusión que no procede poner en vigor el despido.
11. Erró el TPI al entender que no hubo difamación y libelo de apelados contra la apelante por inmunidad cualificada y otros argumentos no aplicables.
12. Erró el TPI al resolver que la apelante aceptó, sin más, ocupar el puesto de Gerente de Cumplimiento sin tomar en consideración que se suponía que fuera por un breve período y sin renunciar a sus planteamientos según lo expuso la Juez Navas durante las vistas del 4 y 26 de febrero de 2016, y otros documentos demostraban que era en lo que los apelados presentaran su justificación basada en la supuesta “imposibilidad” de reinstalar a la apelante como DEA de la AEELA, lo que luego resultó ser

una falacia o pretexto para incumplir con la Sentencia Parcial.

13. Erró el TPI al no conceder en la Sentencia honorarios de abogado ni el interés legal desde la fecha en que se presentó la demanda sobre el trabajo relacionado con el injuncion para reinstalar a la apelante ni las sumas concedidas, además, en vista de la temeridad manifiesta de los apelados en el trámite del caso, reconocida en la Sentencia Parcial al imponer interés desde la fecha de la demanda.
14. Erró el TPI al aquilatar la prueba demostrando pasión, perjuicio y parcialidad contra la apelante y a favor de los apelados.
15. Erró el TPI al no tomar conocimiento judicial de los documentos oficiales y decisiones judiciales pertinentes para una correcta Sentencia, según se le solicitó expresamente por la apelante.
16. Erró el TPI al no incluir determinaciones de hechos adicionales según las mismas fueron solicitadas por la apelante, por las mismas proceder como cuestión de derecho para facilitar que este honorable tribunal cumpla con su función apelativa.
17. Erró el TPI al resolver que la apelada no había incurrido en discrimen político contra la apelante.

Los interventores también se mostraron inconformes con la determinación del foro recurrido, por lo que alegan que erró el TPI al:

1. Actuar *ultra vires* y dejar sin efecto la Sentencia Parcial dictada el 27 de marzo de 2014; en cuanto a los honorarios de abogado que les corresponden a los interventores por la compensación que la demandante obtuvo como consecuencia de la Sentencia dictada el 27 de marzo de 2014.
2. Determinar cuántos años de servicio tuvo la demandante para propósitos del cómputo de la mesada sobre la cual se establece el porcentaje de honorarios de abogados a conceder.
3. Determinar la compensación mensual de la demandante para propósitos del cómputo de la mesada sobre la cual se establece el porcentaje de honorarios de abogados a conceder.
4. Determinar que en este caso aplica el pago de honorarios a base de un 15% del monto de la mesada a pesar de que al momento de dictarse la Sentencia se había derogado el artículo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 que disponía tal porcentaje.

-II-

-A-

El auto de *injunction* en Puerto Rico está gobernado por la Regla 57 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA, Ap. V, R. 57 y por los artículos 675 al 687 del Código de Enjuiciamiento Civil. 32 LPRA secs. 3521 a 3533. Este recurso extraordinario tiene como propósito prohibir u ordenar la ejecución de determinado acto, con el fin de evitar causar perjuicios inminentes o daños irreparables a alguna persona, en casos en que no hay otro remedio adecuado en ley. *ELA v. Asoc. De Auditores*, 147 DPR 669 (1999).

La interpretación de nuestro más Alto Foro judicial de que la concesión de una orden de *injunction*, *injunction* preliminar o entredicho provisional descansa en la sana discreción del tribunal, es de antiguo linaje. *Íd.* Al evaluar la procedencia de un *injunction* preliminar deben examinarse los siguientes criterios: (1) la naturaleza de los daños a que está expuesto la parte peticionaria; (2) la irreparabilidad del daño o la inexistencia de un remedio adecuado en ley; (3) la probabilidad de que la parte promovente prevalezca eventualmente al resolverse el litigio en su fondo; (4) la probabilidad de que la causa se torne académica de no concederse el *injunction*; y (5) el impacto sobre el interés público del remedio que se solicita. Regla 57.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 57.3.

El propósito fundamental del *injunction preliminar* surge del cuarto criterio esbozado: mantener el *statu quo* hasta que se celebre el juicio en sus méritos para que no se produzca una situación que convierta en académica la sentencia que finalmente se dicte al atender la petición de *injunction* permanente, o se le ocasionen daños de mayor consideración al peticionario mientras perdura el litigio. *Asoc. Vec. Caparra v. Asoc. Fom. Edu.*, 173 DPR 304 (2008).

Conforme a ello, al aplicar los criterios antes referidos, se ha reiterado que la concesión o denegación de un injunction exige que la parte promovente demuestre la ausencia de un remedio adecuado en ley. *Asoc. Vec. Caparra v. Asoc. Fom. Edu.*, *supra*; *Misión Ind. PR v. JP y AAA*, 142 DPR 656 (1997). De igual forma, se ha enfatizado la necesidad de que la parte promovente demuestre la existencia de un daño irreparable que no puede ser adecuadamente satisfecho mediante la utilización de los remedios legales disponibles. *Asoc. Vec. V. Caparra v. Asoc. Fom. Educ.*, *supra*.

Aunque no es posible definir el concepto remedio adecuado en ley, porque esta pretensión limitaría el alcance del recurso, el Tribunal Supremo ha elaborado ciertos parámetros que sirven de guía para determinar en qué circunstancias procede conceder este recurso. En síntesis, se considera que no existe un remedio adecuado en ley, si:

(1) El remedio estatuido en los procedimientos ordinarios, judiciales o administrativos no es lo suficientemente rápido y eficaz para evitar que cuando se dicte la sentencia final el remedio concedido resulte académico.

(2) El remedio en daños no puede compensar al demandante pues éste se encuentra expuesto a sufrir daños irreparables.

(3) El peticionario está expuesto a una multiplicidad de litigios. Lo que no quiere decir que el peticionario probablemente tenga que entablar varios pleitos contra el demandado, sino que ninguno de estos terminará de manera definitiva la controversia entre las partes.

(4) Resulta difícil precisar la cuantía de la compensación que podría brindar un remedio adecuado al peticionario.

(5) El peticionario necesita obligar al demandado al cumplimiento específico de un contrato o necesita impedir su quebrantamiento.

(6) Se interesa impedir la violación de derechos constitucionales. Noriega v. Hernández Colón, 122 DPR 650 (1988).

Cabe resaltar que un *daño irreparable* se define como aquel que no puede repararse, restablecerse, compensarse con dinero o ser adecuadamente satisfecho mediante la utilización de los remedios legales disponible, es decir, que no existe un remedio legal

adecuado. *Loíza Sugar Company v. Hernaiz y Albando*, 32 DPR 903 (1924).

-B-

Nuestras Reglas de Evidencia les permiten a los tribunales tomar conocimiento sobre hechos adjudicativos, a saber:

...

(B) El Tribunal podrá tomar conocimiento judicial solamente de aquel hecho adjudicativo que no esté sujeto a controversia razonable porque:

...

(2) es susceptible de corroboración inmediata y exacta mediante fuentes cuya exactitud no puede ser razonablemente cuestionada.

(C) El Tribunal podrá tomar conocimiento judicial a iniciativa propia o a solicitud de parte. Si es a solicitud de parte y ésta provee información suficiente para ello, el Tribunal tomará conocimiento judicial.

(D) Las partes tendrán derecho a ser oídas en torno a si procede tomar conocimiento judicial. De no haber sido notificada oportunamente por el Tribunal o por la parte promovente, la parte afectada podrá solicitar la oportunidad de ser oída luego de que se haya tomado conocimiento judicial.

*(E) El Tribunal podrá tomar conocimiento judicial en cualquier etapa de los procedimientos, incluyendo la apelativa.
[...]*

Regla 201 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 201.

-C-

La Regla 36 de Procedimiento Civil regula el mecanismo procesal de la sentencia sumaria, cuyo propósito principal es facilitar la solución justa, rápida y económica de casos civiles que no presentan controversias genuinas o reales sobre hechos materiales y esenciales. Regla 36 de las de Procedimiento Civil 32 LPRA Ap. V, R. 36; *Bobé v. UBS Financial Services*, 198 DPR 6, (2017). Se considera un hecho material esencial aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares*, 184 DPR 133 (2011). En ese sentido:

La sentencia solicitada será dictada inmediatamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia, demuestran que no hay controversia

real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. Regla 36.3 (e) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (e).

Es decir, este mecanismo podrá ser utilizado en situaciones en las que la celebración de una vista o del juicio en su fondo resultare innecesaria, debido a que el tribunal tiene ante su consideración todos los hechos necesarios y pertinentes para resolver la controversia y solo resta aplicar el derecho. *Burgos López et al. v. Condado Plaza*, 193 DPR 1 (2015); *Mejías v. Carrasquillo*, 185 DPR 288 (2012). En sentido contrario, un asunto no debe ser resuelto por la vía sumaria cuando:

(1) existen hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) haya alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) surja de los propios documentos que acompañan la moción una controversia real sobre algún hecho material y esencial, o (4) como cuestión de derecho no procede. S.L.G. Szendrey-Ramos v. Consejo de Titulares, supra.

El inciso (a) de la Regla 36.3 de Procedimiento Civil dispone que la moción de la parte promovente deberá contener:

(1) Una exposición breve de las alegaciones de las partes;
(2) los asuntos litigiosos o en controversia;
(3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;
(4) una relación concisa y organizada en párrafos enumerados, de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen los mismos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;
(5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y
(6) el remedio que debe ser concedido.
Regla 36.3(a) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(a).

Asimismo, presentada una moción de sentencia sumaria, la parte promovida no deberá cruzarse de brazos ni descansar exclusivamente en meras afirmaciones o en las aseveraciones contenidas en sus alegaciones. *Rodríguez Méndez v. Laser Eye*, 195 DPR 769 (2016). Es preciso que la parte promovida formule, con prueba adecuada en derecho, una posición sustentada con contradecaraciones juradas y contradocumentos que refuten los

hechos presentados por el promovente. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010). Por consiguiente, cualquier duda que plantee sobre la existencia de hechos materiales en controversia no será suficiente para derrotar la procedencia de la solicitud. *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7 (2014). Después de todo, la etapa procesal para presentar prueba que controvierta los hechos propuestos por una parte en su Moción de Sentencia Sumaria no es en el juicio, sino al momento de presentar una Oposición a la Moción de Sentencia Sumaria, según lo exige la Regla 36 de Procedimiento Civil. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100 (2015).

En ese sentido, la parte promovida también tiene la obligación de cumplir con las exigencias enunciadas en las cláusulas (1), (2) y (3) del inciso (a) de la Regla 36.3 (b)(1) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3 (b)(1). Le corresponde citar con especificidad cada uno de los párrafos, según enumerados en la solicitud de sentencia sumaria, que entiende se encuentran en controversia, al igual aquellos que no. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013). Dicha tarea deberá ser realizada de forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente y haciendo referencia a la prueba admisible en la cual se sostiene la impugnación, con cita a la página o sección pertinente. *Id.* Ahora bien, la inobservancia de las partes con la normativa pautaada tiene repercusiones diferentes para cada una. Al respecto, nuestro Tribunal Supremo ha señalado que:

Por un lado, si quien promueve la moción incumple con los requisitos de forma, el tribunal no estará obligado a considerar su pedido. A contrario sensu, si la parte opositora no cumple con los requisitos, el tribunal puede dictar Sentencia Sumaria a favor de la parte promovente, si procede en derecho. Incluso, si la parte opositora se aparta de las directrices consignadas [en la regla] el tribunal podrá no tomar en consideración su intento de impugnación de los hechos ofrecidos por el promovente. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra.

En ese mismo orden, nuestra jurisprudencia ha establecido que el deber de numeración no constituye un mero formalismo ni es

un simple requerimiento mecánico sin sentido. Este esquema le confiere potestad a los tribunales para excluir aquellos hechos propuestos que no hayan sido enumerados adecuadamente o que no hayan sido debidamente correlacionados con la prueba. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra.*

Ahora, si el TPI considera que no procede dictar sentencia sumaria en el caso que tiene ante sí, o que no procede conceder ese remedio en su totalidad, es obligatorio que cumpla con lo expuesto en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.4, que dispone:

Si en virtud de una moción presentada bajo las disposiciones de esta regla no se dicta sentencia sobre la totalidad del pleito, ni se concede todo el remedio solicitado o se deniega la misma, y es necesario celebrar juicio, será obligatorio que el tribunal resuelva la moción mediante una determinación de los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial y los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, y hasta qué extremo la cuantía de los daños u otra reparación no está en controversia, ordenando los procedimientos ulteriores que sean justos en el pleito, incluso una vista evidenciaria limitada a los asuntos en controversia. Al celebrarse el juicio, se considerarán probados los hechos así especificados y se procederá de conformidad.

A base de las determinaciones realizadas en virtud de esta regla, el tribunal dictará los correspondientes remedios, si alguno.

-C-

Dispone el Art. 1802 del Código Civil de 1930, 31 LPRA sec. 5141, que quien por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.¹⁰ No cabe duda de que la responsabilidad civil impuesta por dicho estatuto incluye, no solo las acciones culposas, sino igualmente las omisiones cuando existe un deber jurídico de actuar y de haberse realizado el acto omitido se hubiera evitado el daño. *Hernández Vélez v. Televisión, 168 DPR 803 (2006).*

¹⁰ Los eventos objeto de controversia en este caso ocurrieron durante la vigencia del Código Civil de 1930, según enmendado, 31 LPRA ant. sec. 1 et seq. De manera que nos ceñimos a las disposiciones del mismo y su jurisprudencia interpretativa.

Ahora bien, dispone la sección 8 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que toda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar. Art. II, Sec. 8, Const. ELA, Tomo 1. El antes mencionado Art. 1802 del Código Civil de 1930, *supra*, es la fuente principal de protección contra ataques difamatorios. *Meléndez Vega v. El Vocero de PR*, 189 DPR 123 (2013). La expresión difamatoria puede ocurrir mediante el libelo o la calumnia. Se entiende por libelo la difamación maliciosa que públicamente se hace en contra de una persona, por escrito, impreso, signo, retrato, figura, efigie u otro medio mecánico de publicación tendente a exponer a dicha persona al odio del pueblo o a su desprecio o a privarle del beneficio de la confianza pública y trato social, perjudicarle en sus negocios o de otro modo desacreditarle, menospreciarle o deshonorarle. Sección 2 de la Ley de Libelo y Calumnia de 1902, 32 LPRA secc. 3142. Por otro lado, la calumnia es la publicación falsa o ilegal, que no sea un libelo, y que impute a una persona la comisión de un hecho constitutivo de delito o tienda directamente a perjudicarle con relación a su oficina, profesión, comercio o negocios o que, como consecuencia natural, le cause daños reales y efectivos. Sección 3 de la Ley de Libelo y Calumnia de 1902, 32 LPRA secc. 3143.

En el interés de llegar a un balance justo entre los derechos constitucionales a la intimidad y a la libertad de expresión, nuestro Tribunal Supremo ha reconocido una inmunidad a favor de la parte que realiza la expresión en el contexto de un procedimiento judicial. *Giménez Álvarez v. Silén Maldonado*, 131 DPR 91 (1992). La inmunidad durante los procedimientos judiciales no se limita a las expresiones que pueda efectuar un juez, sino que incluye las expresiones de los testigos y los abogados. A su vez, debido al interés público en la administración de la justicia y en permitir un amplio y

libre acceso a los tribunales, la inmunidad se extiende a lo expresado con relación a la controversia, ya sea a través de las alegaciones, en declaraciones juradas o en corte abierta. Entendió nuestro más alto foro que sin este privilegio, los abogados estarían expuestos a causas de acción por difamación por cualquier expresión hecha en el curso de la representación de sus clientes que resultara falsa. *Giménez Álvarez v. Silén Maldonado, supra*.

Por último, la Sección 4 de la Ley de Libelo y Calumnia de 1902, 32 LPRA secc. 3144, establece que no se tendrá por maliciosa, ni como tal se considerará la publicación que se hace en un procedimiento legislativo, judicial, u otro procedimiento cualquiera autorizado por la ley. De lo anterior surge la protección que se brinda a toda expresión vertida en un procedimiento de carácter legal, aunque sea falsa o difamatoria. *Meléndez Vega v. El Vocero de P.R., supra*.

-D-

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Const. del ELA de P.R., LPRA, Tomo 1. Una vez un trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, la *Ley Sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, establece un esquema que regula su retención y despido en ese puesto de trabajo. Ahora, la referida ley no implica que existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Entiéndase, si existe justa causa, el empleado puede ser despedido. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). Adicionalmente, dispone el artículo 9 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185i, que será irrenunciable el derecho de un empleado que sea despedido de su cargo sin que medie justa causa a recibir indemnización. Finalmente, la referida ley es de carácter remedial o reparadora, por lo que debe ser interpretada de

manera que se cumpla con su espíritu, es decir de manera liberal y favorable hacia el empleado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763 (1992); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215 (1998).

La Ley Núm. 80-1976, *supra* fue enmendada por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121 et seq. De la anterior surge que los empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta continuarían disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previo a su vigencia. Art. 1.2 de la Ley Núm. 4-2017, 29 LPRA sec. 121a.¹¹ Por no tratarse de un derecho adquirido ni un beneficio, incorporamos las disposiciones del segundo artículo de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, sobre la justa causa para un despido:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

- (a) *Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.*
- (b) *Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.*
- (c) *Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.*
- (d) *Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.*
- (e) *Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.*

¹¹ En *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 2022 TSPR 76, nuestro Tribunal Supremo dispuso que la disposición aplicable a los casos en los cuales se alegue un despido injustificado es aquella que se encontraba vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la causa de acción. Por este caso tener su origen antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, aplicamos las disposiciones de la Ley Núm. 80-1976 según constaban antes de ser enmendadas.

- (f) *Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.*

No se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. Ley Núm. 2-1976, 29 LPRA sec. 185b.

En cuanto a la indemnización a la que tiene un empleado que haya sido despedido injustificadamente, el Art. 1 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA secc. 185a, dispone que:

Todo(a) empleado o empleada de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado(a) en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido(a) de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:

(a) El sueldo correspondiente a tres (3) meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses, si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.

(b) Una indemnización progresiva adicional equivalente a dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

Los años de servicio se determinarán sobre la base de todos los períodos de trabajo anteriores acumulados que el empleado o empleada haya trabajado para el patrono antes de su cesantía, pero excluyendo aquellos que por razón de despido o separación anterior le hayan sido compensados o hayan sido objeto de una adjudicación judicial.

Por su parte, el acápite (b) del Art. 11 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA secc. 185k, dispone que:

En todo pleito fundado en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de treinta (30) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de quince (15) días, el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado o

empleada, y además, una cantidad para honorarios de abogado(a) que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación.

No obstante, nuestro Tribunal Supremo ha dispuesto que el antes mencionado 15% es la cantidad mínima por concepto de honorarios que la Ley Núm. 80-1976, *supra*, autoriza al juzgador de los hechos a, discrecionalmente, autorizar un por ciento mayor en concepto de honorarios. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574 (1997); *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011). Si un abogado deseara solicitar al foro juzgador una cuantía mayor porque entiende que su esfuerzo en la tramitación del pleito fue excepcional, tendrá que someter un memorando juramentado en el cual detalle las horas trabajadas y la tarifa a cobrar. *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*. Adicionalmente, cabe acotar que el abogado también tendrá el peso de probar la razonabilidad de las horas y sus tarifas. Finalmente, destacamos que, siempre y cuando no medie un abuso de discreción, los tribunales apelativos no debemos intervenir con la determinación de honorarios hechas por los foros de instancia.

-E-

Dispone el art. 2 de la Ley Núm. 115-1991, 29 LPRA secc.

194a que:

- a) *Ningún patrono podrá despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.*
- b) *Cualquier persona que alegue una violación a esta ley podrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años de la fecha en que ocurrió dicha*

violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. La responsabilidad del patrono con relación a los daños y a los salarios dejados de devengar, será el doble de la cuantía que se determine causó la violación a las disposiciones de esta ley.

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

Nuestro Tribunal Supremo ha dispuesto que para tener una causa de acción al amparo de lo esbozado en el párrafo anterior es menester que el empleado establezca que participó en una de las actividades protegidas por la ley y que, subsiguientemente, haya sido despedido, amenazado o sufrido un discrimen en el empleo. *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653 (2005). Con relación al primer criterio que todo empleado debe establecer para probar un caso prima facie por represalias al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*, en cuanto a que participó en una de las *actividades protegidas* por la misma, nuestro Tribunal Supremo ha determinado que el legislador no tuvo la intención de limitar el alcance de las protecciones ofrecidas por el citado estatuto únicamente a expresiones realizadas en procesos investigativos. *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000). Mas bien, la referida ley amplió la protección del empleado contra represalias de su patrono por ofrecer cualquier testimonio o información en cualquier foro bajo cualquier procedimiento. *Íd.*

En cuanto al segundo criterio, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que si el patrono realiza la acción adversa inmediatamente después que el empleado le informa que ha

incursionado en una actividad protegida, se entiende que el elemento de proximidad temporal bastará para establecer el requisito de la existencia de un nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). Sin embargo, no todo caso se configura dentro de un espacio temporal que pueda catalogarse como de *poco tiempo*. Ante tales circunstancias, la proximidad temporal, como inferencia de causalidad, resulta insuficiente, por lo que se requiere entonces que el empleado constate elementos adicionales que comprueben la existencia de un nexo causal entre la actividad protegida y la acción disciplinaria adversa. Así, el trabajador deberá presentar evidencia que establezca: (1) que fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) que existió un patrón de conducta antagónica en su contra; (3) que las razones articuladas por el patrono para fundamentar su acción adversa están plagadas de incongruencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal. Lo anterior implica, necesariamente, un acercamiento caso a caso. *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*. Finalmente, una vez el patrono logre articular una razón no represiva para la acción adversa que tomó, se requerirá del empleado que, por preponderancia de la prueba, se valga de factores adicionales a la proximidad temporal para comprobar que las razones articuladas por el patrono no son más que meros pretextos destinados a ocultar el verdadero ánimo represivo. *Íd.*

-F-

Dispone el Artículo 1 de la Ley Núm. 100-1959, 29 LPRA secc. 146, que incurrirá en responsabilidad civil:

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más

adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano del empleado o solicitante de empleo.

Las protecciones conferidas al amparo de la antes referida Ley Núm. 100-1959, *supra*, se activan una vez el querellante establece *prima facie* que sufrió discrimin en su empleo. *Ibáñez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 DPR 42 (1983).¹² Hay que destacar que esta presunción no tiene el propósito de facilitarle al empleado el probar sus alegaciones, por lo que no tiene el efecto de relevarle de la necesidad de presentar evidencia a su favor. *Íd.* Cónsono con lo anterior, nuestro Tribunal Supremo dispuso en *Hernández v. Trans Oceanic Life*, 151 DPR 754 (2000), que para demostrar que ha sido discriminado, un empleado debe establecer:

1. *Que hubo un despido o acto perjudicial.*
2. *Que este fue sin justa causa.*
3. *Que este acto perjudicial cae dentro de la modalidad de discrimin bajo la cual se reclama.*

Establecido esto, surgirá la presunción de que medió discrimin en el despido y el peso de la prueba recaerá en el patrono. Este último tendrá que demostrar que hubo justa causa para despedir al empleado. De lo contrario, cobra vigencia la presunción de discrimin del Art. 3 de la Ley 100-1959, 29 LPRA secc. 148, y se considerará que medió discriminación para el despido. Finalmente, cabe acotar que el referido artículo dispone:

Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los Artículos precedentes fue cometido en violación de esta Ley, cuando el mismo haya sido realizado sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible.

No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún empleado o empleada en los casos de discrimin a las víctimas o presuntas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, a no ser que en efecto el patrono hubiera estado en la posición de conocerlo.

¹² Destacamos que hacemos referencia a la Ley Núm. 80-1961, *supra*, previo a que fuera enmendada por la Ley Núm. 4-2017 al amparo de lo dispuesto por nuestro Tribunal Supremo en *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 2022 TSPR 76. Véase nota al calce núm. 11.

El patrono deberá realizar los ajustes o acomodados razonables necesarios en el lugar de trabajo para proteger a sus empleados y empleadas de un posible agresor(a) una vez este haya sido avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. El no hacerlo se presumirá como una conducta discriminatoria. Art. 3 de la Ley 100-1959, supra.

-G-

La prescripción es una figura que extingue un derecho debido a que una parte no lo ejerce en un período de tiempo determinado por ley. *Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo*, 186 DPR 365 (2012). En nuestro ordenamiento, la prescripción extintiva es una figura de derecho sustantivo y está regulada por las disposiciones del Código Civil. *Íd.* El Art. 1861 del Código Civil del 1930, 31 LPRA sec. 5291, dispone que las acciones prescriben por el mero lapso del tiempo fijado por la ley. Sin embargo, el término para ejercer las acciones se puede interrumpir de tres maneras, a saber, por su ejercicio ante los tribunales, por reclamación extrajudicial del acreedor y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el deudor. Art. 1873 del Código Civil de 1930, 31 LPRA sec. 5303. Como norma general, el término prescriptivo de un año dispuesto en el Art. 1868 del Código Civil de 1930, 31 LPRA sec. 5298, comienza a transcurrir desde que el agraviado tuvo, o debió tener, conocimiento del daño que sufrió y estuvo en posición de ejercer su causa de acción. Art. 1869 del Código Civil de 1930, 31 LPRA sec. 5299. Es por esto por lo que, cuando la causa de acción es por responsabilidad civil extracontractual, es importante precisar el tipo de daño por el que se reclama, para así poder establecer el punto de partida o momento inicial del cómputo y de esta forma conocer con certeza cuál será su momento final. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan*, 170 DPR 149 (2007).

Cónsono con lo anterior, nuestro Tribunal Supremo ha reconocido diferentes tipos de daños. Entre estos se encuentran los llamados daños continuados y los daños sucesivos. *Rivera Ruiz v.*

Mun. De Ponce, 196 DPR 410 (2016). Los daños continuados son aquellos producidos por uno o más actos culposos o negligentes imputables al actor, coetáneos o no, que resultan en consecuencias lesivas sostenidas, sin interrupción y unidas entre sí. *Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan, supra*. Al ser conocidas hacen que sea previsible el carácter continuado e ininterrumpido de sus efectos, convirtiéndose en un daño cierto. *Íd.*

Nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que ante daños y perjuicios causados por cualquier acto u omisión culposo o negligente de carácter continuado, el término prescriptivo para incoar una acción para solicitar resarcimiento comienza a transcurrir cuando se verifiquen los últimos actos u omisiones o se produzca el resultado definitivo, lo que sea posterior. *Rivera Ruíz v. Municipio Autónomo de Ponce, supra*. Independientemente de la naturaleza o el tipo de acto u omisión que genere el daño, en el contexto de los *daños continuados*, el perjudicado se encuentra sufriendo un perjuicio que no ha de cesar y, por el contrario, se ha de repetir hasta que la causa generadora deje de existir. *Íd.*

-H-

Conforme a nuestro ordenamiento jurídico, la discreción judicial permea la evaluación de la evidencia presentada en los casos y controversias. *Miranda Cruz y otros v. S.L.G. Ritch, 176 DPR 951 (2009)*. Por ello, las decisiones del foro de instancia están revestidas de una presunción de corrección. *Vargas Cobián v. González Rodríguez, 149 DPR 859 (1999)*. Como regla general, los tribunales apelativos no intervienen con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad y las determinaciones de hechos que realiza el foro primario, a menos que se demuestre que el juzgador haya incurrido en error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad. *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero, 196 DPR 884 (2016)*.

El fundamento de esta deferencia hacia el Tribunal de Primera Instancia radica en que el juez de instancia tuvo la oportunidad de observar toda la prueba presentada y, por lo tanto, se encuentra en mejor posición para aquilatarla. *Weber Carrillo v. ELA*, 190 DPR 688, 724 (2014). Nuestra normativa en el ámbito procesal civil establece que las determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se le dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos. Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V.

Conforme a tal normativa jurídica y legal se impone un respeto a la valoración de credibilidad de la prueba que hace el Tribunal de Primera Instancia ya que los foros apelativos solo contamos con récords mudos e inexpresivos. *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280 (2001); *Pérez Cruz v. Hospital La Concepción*, 115 DPR 721 (1984). Por lo cual la intervención del foro apelativo con esa prueba tiene que estar basada en un análisis independiente de la prueba desfilada y no a base de los hechos que exponen las partes. *Hernández Barreras v. San Lorenzo Construction Corp.*, 153 DPR 405, (2001). Adicional a ello el Tribunal Supremo ha reconocido reiteradamente que cuando existe conflicto entre las pruebas, corresponde precisamente al juzgador de los hechos dirimirlo. *Flores v. Soc. de Gananciales*, 146 DPR 45 (1998).

Ahora bien, el arbitrio del juzgador de hechos es respetable, más no absoluto. *Rivera Pérez v. Cruz Corchado*, 119 DPR 8 (1987). Una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de un tribunal apelativo. *Íd.* No obstante, las determinaciones del tribunal de origen no deben ser descartadas arbitrariamente ni sustituidas por el criterio del tribunal apelativo a menos que éstas carezcan de una base

suficiente en la prueba presentada. *Pueblo v. Maisonave*, 129 DPR 49 (1991).

En cuanto a la apreciación de la prueba documental realizada por el foro de instancia, no estamos sujetos a la misma norma de deferencia. En ese sentido, el Tribunal Supremo ha sido consistente en que los foros revisores se encuentran en igualdad de condiciones, en relación con el tribunal sentenciador, para evaluar y apreciar la prueba documental admitida en evidencia. *Díaz García v. Aponte Aponte*, 125 DPR 1 (1989); *Pueblo v. Pagán Díaz*, 111 DPR 608 (1981); *Asoc. Auténtica Empl. v. Municipio de Bayamón*, 111 DPR 527 (1981).

Lo mismo sucede con la prueba pericial, ningún tribunal está obligado a seguir indefectiblemente las conclusiones de un perito. *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero, supra*. Los tribunales tienen plena libertad de adoptar su criterio propio en la apreciación o evaluación de la prueba pericial y hasta descartar la misma aunque resulte ser técnicamente correcta. *Zambrana v. Hospital Santo Asilo de Damas*, 109 DPR 517 (1980). Es decir, cuando las determinaciones de hecho del tribunal de primera instancia estén basadas en prueba pericial, el tribunal revisor se encuentra en la misma posición que el foro recurrido. *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero, supra*.

-I-

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece que no podrá establecerse discriminación alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Art.II, Sec.1, Const. ELA, LPRA, Tomo 1. A esos fines, y por existir un interés social de proteger el servicio público¹³, se han promulgado un sinnúmero de estatutos, en los

¹³ Nuestro Tribunal Supremo ha dispuesto que, aunque la AEELA es un organismo creado por ley y con una finalidad pública establecida por el Gobierno de Puerto Rico, esta no puede considerarse como agencia, departamento, instrumentalidad o corporación pública del Gobierno. *García Burgos v. AEELA*, 170 DPR 315 (2007) (SENTENCIA); *Asoc. de Empleados del ELA v. Vázquez*, 130

diversos contornos sociales, para suprimir dicha práctica incluyendo la prohibición del discrimen en el empleo por razones político-partidistas. *Aponte Burgos v. Aponte Silva*, 154 DPR 117 (2001). Lo anterior ya que el empleado público de carrera tiene derecho a servir libre de prácticas discriminatorias. *López v. Miranda*, 166 DPR 546 (2005).

De igual forma, nuestro más alto foro ha expresado que aun cuando el empleado sea de confianza o transitorio, éste no puede ser despedido por razón de sus ideas políticas, salvo que la que la afiliación política sea un requisito necesario para el adecuado desempeño del cargo que ocupa el empleado. *McCrillis v. Aut. Navieras de P.R.*, 123 DPR 113 (1989); *Aponte Burgos v. Aponte Silva*, 154 DPR 117(2001), *supra*. Es decir, le corresponde al Estado refutar la prueba de discrimen político presentada o demostrar que la afiliación política particular del empleado es requisito necesario para el desempeño efectivo del cargo en cuestión por razón de que dicho empleado de confianza participa en la formulación de política pública. *Rodriguez Cruz v. Padilla Ayala*, *supra*. Se establece un caso *prima facie* de discrimen político, demostrando mediante evidencia directa o circunstancial, (1) que no hay un motivo racional para su despido, y (2) que ha sido sustituido por una persona que pertenece a un partido distinto al suyo, el cual es el mismo de la autoridad nominadora. *López v. Miranda*, 166 DPR 546 (2005).

Realizada esta demostración, el demandante ha establecido un caso *prima facie* de discrimen. *Alberty v. Bco. Gub. De Fomento*, 149 DPR 655 (1999). Una vez ocurra lo anterior, se transfiere el peso de la prueba al demandado para que demuestre, por preponderancia de la evidencia, que éste hubiese tomado la misma determinación

DPR 407 (1992). Adicionalmente, ha reconocido que AEELA no recibe ayuda económica del Gobierno, que funciona a base de los propios fondos que genera y que se asemeja en su estructura, funciones y objeto a una cooperativa. *Asoc. de Empleados del ELA v. Vázquez*, *supra*; *Hernández Montero v. Cuevas Director*, 88 DPR 785 (1963).

aún en ausencia de la conducta constitucionalmente protegida. *Givhan v. Western Line*, 439 US 410 (1979); *Mt. Healthy City Bd. of Ed. v Doyle*, 429 US 274 (1977).

Ahora bien, si el patrono demuestra un motivo no discriminatorio, la presunción queda destruida. *Ibáñez Benítez v. Molinos de PR Inc.*, 114 DPR 42 (1983). Entonces, el empleado puede presentar prueba, sin el beneficio de la presunción, de que la razón esbozada por el patrono fue un mero pretexto y si no fuera por su afiliación política no se hubiese promovido acción alguna. *McCrillis v. Aut. de Navieras de P.R.*, *supra*; *Segarra Feliciano v. Mun. de Peñuelas*, 145 DPR 770 (1998).

Así pues, si la razón no discriminatoria invocada por el patrono como justificación para su acción, aun cuando válida, no es una que se haya aplicado a todos los que estén en la misma posición del empleado agraviado, sino solamente a aquellos que militan en el mismo partido del reclamante, sería fundamento suficiente para que el juzgador concluyese que la justificación fue un pretexto. *Camacho Torres v. AAFET*, 168 DPR 66 (2006).

Por el contrario, en ausencia de evidencia de que la acción de personal se aplicó exclusivamente a empleados que profesaran la misma ideología política del demandante, procede la desestimación de la reclamación de discrimen político. *Kauffman v. Puerto Rico Telephone Co.*, 841 F.2d 1169 (1988).

-J-

Las Reglas de Procedimiento Civil establecen ciertos procedimientos posteriores a una sentencia, resolución u orden para aquella parte que resulte perdidosa por un dictamen emitido por el Tribunal de Primera Instancia. Entre dichos mecanismos disponibles, se encuentra la solicitud de enmienda o determinaciones de hechos iniciales o adicionales regulada por la

Regla 43.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 43.1. Esta dispone que:

No será necesario solicitar que se consignen determinaciones de hechos a los efectos de una apelación, pero a moción de parte, presentada a más tardar quince (15) días después de haberse archivado en autos copia de la notificación de la sentencia, el tribunal podrá hacer las determinaciones de hechos y conclusiones de derecho iniciales correspondientes si éstas no se hubiesen hecho por ser innecesarias, de acuerdo con la Regla 42.2, podrá enmendar o hacer determinaciones adicionales o podrá enmendar la sentencia en conformidad. Si una parte interesa presentar una moción de enmiendas o determinaciones iniciales o adicionales, reconsideración o de nuevo juicio, éstas deberán presentarse en un solo escrito y el tribunal resolverá de igual manera. En todo caso, la suficiencia de la prueba para sostener las determinaciones podrá ser suscitada posteriormente aunque la parte que formule la cuestión no las haya objetado en el tribunal inferior, no haya presentado una moción para enmendarlas o no haya solicitado sentencia. La moción de enmiendas o determinaciones iniciales o adicionales se notificará a las demás partes en el pleito dentro de los quince (15) días establecidos por esta regla para presentarla ante el tribunal. El término para notificar será de cumplimiento estricto.

Una vez se presenta oportunamente ante el TPI una solicitud en cumplimiento con las disposiciones de la antes mencionada regla, todos los términos post sentencia quedarán interrumpidos para todas las partes hasta que se archive en autos copia de la notificación de la determinación relacionada con dicha moción.

Regla 43.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 43.2.

Por su parte, la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 42.2, dispone que:

[...]

No será necesario especificar los hechos probados y consignar separadamente las conclusiones de derecho:

- (a) al resolver mociones bajo las Reglas 10 o 36.1 y 36.2, o al resolver cualquier otra moción, excepto lo dispuesto en la Regla 39.2;*
- (b) en casos de rebeldía;*
- (c) cuando las partes así lo estipulen, o*
- (d) cuando el tribunal así lo estime por la naturaleza de la causa de acción o el remedio concedido en la sentencia.*

En los casos en que se deniegue total o parcialmente una moción de sentencia sumaria, el tribunal determinará los hechos en conformidad con la Regla 36.4.

Como puede apreciarse, la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, *supra*, no requiere que un tribunal realice determinaciones de hechos al dictar una sentencia bajo la Regla 10.2 y 10.3 de

Procedimiento Civil, 32 LPRA R. 10.2, 10.3 o al emitir una sentencia sumaria, ya que se busca agilizar el proceso. R. Hernández Colón, *Derecho Procesal Civil*, 6ta ed., Ed. LexisNexis, 2017, pág. 466. Por consiguiente, según lo dispuesto en la precitada Regla, un tribunal no está obligado a consignar determinaciones de hechos cuando declara con una moción de sentencia sumaria al amparo de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.

-K-

Nuestro ordenamiento jurídico ha dispuesto que los derechos y obligaciones adjudicados en el ámbito judicial, mediante dictamen firme, constituyen la ley del caso. *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, 152 DPR 599 (2000). Así pues, el TSPR ha reiterado que las determinaciones de un tribunal apelativo constituyen la ley del caso en todas aquellas cuestiones consideradas y decididas. *Félix v. Las Haciendas*, 165 DPR 832 (2005); *Srio. del Trabajo v. Tribunal Superior*, 95 DPR 136 (1967).

Es de particular importancia destacar que la doctrina de la ley del caso no se limita a lo decidido mediante sentencia, sino que se aplica igualmente a las órdenes y resoluciones emitidas por un tribunal, una vez éstas advienen finales y firmes. A fines de velar por el trámite ordenado y pronto de los litigios, así como por la estabilidad y certeza del derecho, un tribunal de instancia, como una cuestión de sana práctica y no como regla inviolable, debe resistirse a alterar sus pronunciamientos dentro de un mismo caso excepto cuando se convenza de que los mismos son erróneos. *Mgmt. Adm. Servs. Corp. v. E.L.A.*, *supra*. Sin embargo, cuando la ley del caso es errónea y puede causar una gran injusticia, puede emplearse una norma de derecho diferente. *Secretario del Trabajo v. Tribunal Superior*, *supra*; *Rivera Robles v. Insurance Co. of Puerto Rico*, 103 DPR 91 (1974). A tales efectos, el TSPR ha declarado:

Más que un mandato invariable o inflexible, la doctrina recoge una costumbre deseable: las controversias sometidas, litigadas y decididas por un tribunal dentro de una causa deben usualmente respetarse como finales. De este modo, las partes en un litigio pueden, en lo posible, conducir su proceder en el pleito sobre unas directrices judiciales confiables y certeras. Mgmt. Adm. Servs, Corp. v. E.L.A., supra.

Dichas determinaciones, como regla general, obligan tanto al tribunal de instancia como al que las dictó en revisión si el caso vuelve a su consideración. En específico, las determinaciones judiciales que constituyen la ley del caso incluyen todas aquellas cuestiones finales consideradas y decididas por el Tribunal. Ahora bien, la doctrina de la ley del caso solo puede invocarse cuando exista una decisión final de la controversia en sus méritos. *Cacho Pérez v. Hatton Gotay y otros*, 195 DPR 1 (2016); *Félix v. Las Haciendas*, supra. En *Cacho Pérez v. Hatton Gotay*, supra, el Tribunal Supremo de Puerto Rico aclaró el alcance de la aplicación de la doctrina de la ley del caso en lo que respecta a la resolución de asuntos interlocutorios. Dicho foro precisó que en el contexto de la adjudicación de peticiones de *certiorari* sobre asuntos interlocutorios, se ha resuelto que la denegatoria de un tribunal apelativo a expedir el auto no implica la ausencia de error en el dictamen cuya revisión se solicita, ni constituye una adjudicación en los méritos. Por lo tanto, en esos casos no aplica la doctrina de la ley del caso. Por el contrario, sí les aplica la doctrina de la ley del caso a los asuntos atendidos, discutidos y resueltos en los méritos por el Tribunal de Apelaciones. *Id.*

-III-

En su escrito solicitando nuestra intervención, la parte apelante alegó que el TPI cometió diecisiete errores. Por su parte, la interventora alegó cuatro errores. Debido a la gran cantidad de errores alegados, procederemos a mencionarlos y a discutirlos de forma tal que se facilite la lectura de forma estructurada.

-A-

Erró el TPI al hacer caso omiso y no poner en vigor el injuncion ni las órdenes contenidas en la Sentencia Parcial dictada el 27 de marzo de 2014, a pesar de haber sido todas confirmadas por este Tribunal de Apelaciones y el Tribunal Supremo se negó a expedir el auto de certiorari solicitado por los apelados.

Erró el TPI al hacer caso omiso a las peticiones de la apelante de poner en vigor el acuerdo en corte abierta entre las partes durante la vista de desacato efectuada el 10 de abril de 2014, cuando los apelados se obligaron a realizar los pagos de salarios, conforme ordenado en la Sentencia Parcial del 27 de marzo de 2014.

El objeto de la *Sentencia Parcial* a la que alude la apelada fue un interdicto preliminar, remedio el que, según nuestro Tribunal Supremo, se utiliza para mantener el *statu quo* hasta que se pueda ver la controversia en un juicio en sus méritos y se dicte un interdicto permanente. *Misión Industrial de Puerto Rico, Inc. v. Junta de Planificación*, 142 DPR 656 (1997). A pesar de que la *Sentencia Parcial* fue modificada para revocar las determinaciones de hecho y derecho en ella contenidas, y que el Tribunal Supremo de Puerto Rico no expidió el *certiorari* solicitado como resultado de nuestra intervención, la controversia fue atendida mediante un remedio que crea un estado provisional de derechos hasta que el mismo se haga permanente o sea revocado luego de que se celebre el juicio en su fondo. Ante esto, debemos resolver que el TPI estaba completamente facultado para dejar sin efecto la *Sentencia Parcial*.

Al analizar las órdenes contenidas en la *Sentencia Parcial*, notamos que la primera de estas era para reinstalar a la demandante a su puesto de Directora Ejecutiva Auxiliar. No obstante, dicho puesto había sido eliminado. Ante esto, fue reinstalada al último puesto que había ocupado, pero con los salarios y beneficios de la posición de Directora Ejecutiva Auxiliar. La segunda orden ordenaba el pago retroactivo de los salarios dejados de percibir, los beneficios, plan médico y restitución de las herramientas de trabajo. De la *Sentencia* recurrida se desprende

que, en efecto, la parte apelada consignó \$261,531.41 por los salarios que la apelante dejó de devengar, el bono de navidad otorgado en el 2014, las aportaciones patronales al pago del plan médico y los intereses sobre la sentencia. Adicionalmente, hizo constar la apelada que este depósito se hacía en cumplimiento de la *Sentencia Parcial*. El retiro de estos fondos llevó a que la parte apelada acudiera ante este Tribunal mediante *Certiorari* objetando el retiro de los fondos consignados.¹⁴ Nuestro panel hermano revocó la *Resolución* del foro recurrido que ordenaba el retiro de los fondos consignados por la apelada. De lo anterior recurrió la apelante al Tribunal Supremo, pero nuestro máximo foro declaró *No Ha Lugar* la solicitud de *Certiorari* hecha por esta.

A la luz de lo antes esbozado, concluimos que se reinstaló a la apelante a una posición en la cual devengaba el mismo salario y beneficios que ostentaba como Directora Ejecutiva Auxiliar y que, aunque se consignaron los fondos ordenados en la *Sentencia Parcial*, estos no se pudieron retirar debido a la decisión de un tribunal de mayor jerarquía a la del foro recurrido. Ante esto, resolvemos que el TPI no cometió el error alegado.

-B-

Erró el TPI en hacer caso omiso y no resolver ninguna de las solicitudes de sentencia sumaria parcial presentadas por la apelante ante su consideración, en contravención con la Regla 36 de las de Procedimiento Civil y su jurisprudencia interpretativa.

Erró el TPI al no reconocer en la Sentencia dictada las determinaciones de hechos que debieron considerarse no controvertidas como parte del procedimiento dispuesto en la Regla 36 de Procedimiento Civil y su jurisprudencia interpretativa.

Erró el TPI al utilizar el mecanismo de sentencia sumaria de los apelados para disponer de la totalidad del caso en contra de la apelante mediante sentencia sumaria cuando el caso es complejo y existen numerosas controversias de hechos y no es el adecuado en las causas de acción relacionadas con represalias y discrimen, donde cambia el peso de la prueba y cuando también se tienen que dirimir aspectos subjetivos, relacionados con intención y credibilidad.

¹⁴ Caso núm. KLCE201600337.

Erró el TPI al aquilatar la prueba demostrando pasión, perjuicio y parcialidad contra la apelante y a favor de los apelados.

Alega la apelante que erró el TPI al no hacer una determinación de hechos luego de evaluar sus solicitudes de sentencia sumaria. No obstante, del expediente ante nuestra consideración se desprende que el foro recurrido sí hizo 22 determinaciones de hechos, por lo que sí resolvió en contra de las solicitudes de sentencia sumaria parcial interpuestas por la apelante, aunque no lo haya hecho expresamente y de esta manera cumplió con lo dispuesto en la Regla 36.4 de Procedimiento Civil, *supra*. Ante esto, concluimos que no cometió el TPI los primeros dos errores mencionados en esta sección.

Ahora bien, resaltamos que la sentencia sumaria es un remedio discrecional y que el principio rector para su utilización es el sabio discernimiento del juzgador. Hernández Colón, *Derecho Procesal Civil, op. cit.*, pág. 317. Sin embargo, no se recomienda el uso de las sentencias sumarias cuando el Tribunal se enfrenta ante casos muy complejos o que involucren el interés público. *Íd.* Con esto presente, nos encontramos ante un caso cuya naturaleza es, en esencia, una disputa laboral, lo cual no impide que el mismo sea dispuesto de manera sumaria. Lo anterior a pesar de la larga duración de los procedimientos ante el foro recurrido. Finalmente, destacamos que los foros apelativos siempre respetaremos las determinaciones de hechos y la apreciación de la prueba de los tribunales de instancia cuando no encontremos que el juzgador haya actuado mediando error manifiesto, pasión, perjuicio o parcialidad. *Sucn. Rosado v. Acevedo, supra*. Luego de analizar cuidadosamente el expediente ante nuestra consideración y los anejos del mismo, concluimos que el TPI no actuó de la manera que alega la apelante. Por lo tanto, resolvemos que no le asiste la razón

a la apelante en la tercera y cuarta alegación de error destacadas en esta sección.

-C-

Erró el TPI al no reconocer las determinaciones de hechos y conclusiones de derecho que formaron parte de la Sentencia Parcial dictada el 27 de marzo de 2014, para efecto de la Sentencia de la cual se apela y solo mencionarla para dejarla sin vigor.

Erró el TPI al variar la determinación de la Sentencia Parcial a los efectos que el despido de la apelante del 1 de agosto de 2013 era uno nulo y sin eficacia legal, cambiándola por el de despido injustificado cuando además de esa determinación se resolvió como final para efectos del caso, el Reglamento de Personal indica que de no existir justa causa no se podrá proceder con el despido, o sea, se llega a la misma conclusión que no procede poner en vigor el despido.

Erró el TPI al resolver que la apelante aceptó, sin más, ocupar el puesto de Gerente de Cumplimiento sin tomar en consideración que se suponía que fuera por un breve período y sin renunciar a sus planteamientos según lo expuso la Juez Navas durante las vistas del 4 y 26 de febrero de 2016, y otros documentos demostraban que era en lo que los apelados presentaran su justificación basada en la supuesta “imposibilidad” de reinstalar a la apelante como DEA de la AEELA, lo que luego resultó ser una falacia o pretexto para incumplir con la Sentencia Parcial.

En el caso núm. KLAN201400569 nuestro panel hermano fue enfático en la advertencia y reiteración de que la expedición del interdicto preliminar contenido en la *Sentencia Parcial* era a los fines de proveer un remedio adecuado mientras se dilucidaba el caso de marras en sus méritos. Debido al tiempo que ha transcurrido desde que este Tribunal se expresó y a que el Tribunal Supremo decidiera no intervenir en ese estado de los procedimientos, resolvemos que lo dispuesto por nuestro panel hermano en cuanto a la naturaleza de la *Sentencia Parcial* se ha convertido en la ley del caso. A esta consideración se le debe añadir el hecho de que, por su naturaleza, los interdictos preliminares pueden ser dejados sin efecto cuando se dicta sentencia disponiendo del caso. Cónsono con lo anterior, concluimos que, en efecto, el TPI estaba facultado para dejar sin efecto la *Sentencia Parcial* y que, como consecuencia de esto, no cometió ninguno de los errores alegados en esta sección. A pesar de

nuestra conclusión, aclaramos que no estamos resolviendo que la apelante deba ser removida del puesto que ostenta actualmente.

-D-

Erró el TPI al calcular la mesada que le correspondía a la apelante, al no tomar en consideración que había comenzado a trabajar el 15 de septiembre de 1997 y llevaba trabajando más de 15 años en la AEELA a la fecha de despido el 1 de agosto de 2013 y al tampoco considerar el salario más alto que esta tenía de \$10,833 que hasta admiten los apelados tenía como Directora Ejecutiva en funciones en la AEELA.

Erró el TPI al determinar cuántos años de servicio tuvo la demandante para propósitos del cómputo de la mesada sobre la cual se establece el porcentaje de honorarios de abogados a conceder.

Erró el TPI al determinar la compensación mensual de la demandante para propósitos del cómputo de la mesada sobre la cual se establece el porcentaje de honorarios de abogados a conceder.

Dispone el Art. 1 de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, que una persona que haya sido despedida injustificadamente tiene derecho al sueldo correspondiente a seis meses, si el despido ocurre luego de los quince años de servicio y a una indemnización progresiva adicional equivalente a tres semanas por cada año de servicio, luego de haber completado 15 años o más de servicio.¹⁵ La apelante llevaba laborando para la apelada desde el 15 de septiembre de 1997 hasta el 1 de agosto de 2013, fecha en la cual fue despedida, para un total de 15 años, 10 meses y 18 días. A esto hay que añadirle que el salario mensual devengado más alto durante los tres años previos de su despido fue de \$10,833.33. Esto al amparo de lo resuelto en *Beauchamp v. Holsum Bakers of PR*, 116 DPR 522 (1985) cuando nuestro Tribunal Supremo dispuso que, para fines del cómputo de mesada y de la indemnización progresiva conforme a la Ley Núm. 80-1976, *supra*, “sueldo” comprende todo tipo de remuneración devengada por el empleado por sus servicios. Con esto aclarado, procedemos a calcular la indemnización a la cual tiene derecho la apelante. Al haber laborado más de 15 años para la

¹⁵ Véase notas al calce núm. 11 y 12.

AEELA, la apelante tiene derecho al sueldo correspondiente a seis meses, es decir, a \$64,999.98. Adicionalmente, tiene derecho a una indemnización progresiva de 3 semanas por cada año de servicio completado. Esto lo calculamos dividiendo su salario anual entre la cantidad de semanas que tiene el año, lo cual demuestra que el salario semanal de la apelante es de \$2,500.00. Al multiplicar esto por 3 semanas, vemos que la cantidad asciende a \$7,500.00 y al multiplicar esto por los 15 años de servicio completados, concluimos que tiene derecho la apelante a \$112,500.00. Esto nos lleva a concluir que la apelante tiene derecho a un total de \$177,499.98 por conceptos de indemnización por haber sido despedida injustificadamente en contravención a las disposiciones de la AEELA.¹⁶ A esos fines, resolvemos que erró el foro recurrido al calcular la mesada y al calcular los años de servicio de la apelante.

-E-

Erró el TPI al determinar que en este caso aplica el pago de honorarios a base de un 15% del monto de la mesada a pesar de que al momento de dictarse la Sentencia se había derogado el artículo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 que disponía tal porcentaje.

Erró el TPI al no conceder en la Sentencia honorarios de abogado ni el interés legal desde la fecha en que se presentó la demanda sobre el trabajo relacionado con el injuncion para reinstalar a la apelante ni las sumas concedidas, además, en vista de la temeridad manifiesta de los apelados en el trámite del caso, reconocida en la Sentencia Parcial al imponer interés desde la fecha de la demanda.

Erró el TPI al actuar ultra vires y dejar sin efecto la Sentencia Parcial dictada el 27 de marzo de 2014; en cuanto a los honorarios de abogado que les corresponde a los interventores por la compensación que la demandante obtuvo como consecuencia de la Sentencia dictada el 27 de marzo de 2014.

Dispone la Ley Núm. 80-1976, *supra*, que la cantidad mínima que se le otorgará a un abogado en concepto de honorarios legales es de 15% del total de la compensación de su representado. Aunque esto fue objeto de enmiendas con la aprobación de la Ley Núm. 4-

¹⁶ Véase Determinaciones de Hechos del TPI núm. 11-18, según enumeradas en esta Sentencia.

2017, nuestro Tribunal Supremo resolvió en *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co., supra*, que la disposición aplicable a los casos en los cuales se alegue un despido injustificado es aquella que se encontraba vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la causa de acción. En su *Sentencia*, el foro recurrido le concedió la cantidad de \$13,917.11 a todos los representantes legales de la apelante durante el transcurso del litigio. Debido a que modificamos la cuantía de la indemnización a la cual tiene derecho la apelante, y procedemos a hacer lo mismo con los honorarios de los abogados. Tomamos como punto de partida la cantidad de \$177,499.98, concluimos que los representantes legales de la apelante tienen derecho a \$26,625.00 en concepto de honorarios legales. Considerando lo aquí esbozado y lo concluido en las secciones anteriores sobre la naturaleza de la *Sentencia Parcial*, concluimos que no cometió el TPI los errores alegados.

-F-

Erró el TPI al entender que no hubo difamación y libelo de apelados contra la apelante por inmunidad cualificada y otros argumentos no aplicables.

Alega la parte apelante que fue víctima de difamación y libelo en un informe ante la Asamblea de Delegados, que es el cuerpo de gobernanza de la apelada, y durante una comparecencia ante la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro del Servicio Público de la Cámara de Representantes. Nuestro Tribunal Supremo dispuso en *Porto v. Bentley Puerto Rico, Inc*, 132 DPR 331 (1992) que las comunicaciones del un patrono a gerentes o supervisores de un empleado informándole las razones del despido y las comunicaciones entre supervisores y empleados de personal están cobijadas por una inmunidad condicionada o restringida. A esto hay que añadirle que la Sección 4 de la Ley de Libelo y Calumnia de 1902, *supra*, establece que no se tendrá por maliciosa, ni como tal

se considerará la publicación que se hace en un procedimiento legislativo, judicial, u otro procedimiento cualquiera autorizado por la ley. De lo anterior surge la protección que se brinda a toda expresión vertida en un procedimiento de carácter legal, aunque sea falsa o difamatoria. *Meléndez Vega v. El Vocero de P.R.*, 189 DPR 123 (2013).

Debido a que las expresiones de las cuales surgen la alegada difamación y libelo fueron hechas bajo circunstancias en las cuales opera una inmunidad que impide se pueda reclamar por las mismas, una comunicación ante los supervisores de la apelante y un procedimiento legislativo, nos vemos forzados a concluir que el TPI no cometió el error alegado.

-G-

Erró el TPI al resolver que la apelada no había incurrido en represalia alguna contra la apelante sin tomar en consideración toda la información que consta en expediente, así como los reiterados incumplimientos con la Sentencia Parcial dictada, el injunction y las órdenes de la misma, según confirmados por el Tribunal de Apelaciones y resolver, limitándose a un solo incidente y erróneamente, que la apelante no probó un caso prima facie por supuestamente haber transcurrido demasiado tiempo desde que la apelante acudiera a foros protegidos y las acciones tomadas por los apelados contra la apelante, cuando esa interpretación no está sostenido en la Ley de Represalias ni las circunstancias particulares del caso.

Concluyó el foro recurrido que la apelante no presentó prueba para establecer un nexo causal entre las actividades protegidas que llevó a cabo y las alegadas represalias por parte de la apelada. No obstante, llega a esta conclusión por entender que, debido a que los actos protegidos ocurrieron en el 2011 y las alegadas represalias ocurrieron en su mayoría en el 2013, no había una cercanía suficiente para que se considerara que las acciones de la apelada eran una consecuencia directa de las actuaciones de la apelante. Esta conclusión no va de la mano con los que ha dispuesto nuestro más alto foro ya que, aunque la proximidad temporal puede ser un

factor importante a tomar en consideración, no es el criterio rector en este tipo de casos. No obstante, sí estamos de acuerdo con que la desactivación de la tarjeta y teléfono de la apelante en el año 2011 y el descontarle el salario de los días en que la apelante no se personó a su área de trabajo porque estaba acudiendo a eventos necesarios para la tramitación de su caso responden a prácticas comunes de la apelada y no son medidas tomadas en contra de la apelante de manera específica ni discriminatorias. De lo anterior se desprende que la apelante no demostró *prima facie*, menos aún, por preponderancia de la prueba que se hayan tomado represalias en su contra. Ante esto, confirmamos el proceder del TPI y resolvemos que no erró a estos fines.

-H-

Erró el TPI al resolver que había acciones prescritas, cuando las acciones de los apelados contra la apelante son de naturaleza continua, por lo que conforme a la más reciente doctrina adoptada por el Tribunal Supremo en Rivera Ruiz v. Municipio Autónomo de Ponce, 2016 TSPR 197, y otros, el término comienza a correr cuando se han verificado los últimos actos u omisiones y el resultado definitivo.

Erró el TPI al resolver que la apelada no había incurrido en discrimen político contra la apelante.

Al amparo del Art. 5 de la Ley Núm. 100-1959, 29 LPRA secc. 150, el término prescriptivo para presentar una acción judicial alegando discrimen en el empleo es de un año. A lo anterior hay que añadirle que nuestro Tribunal Supremo dispuso que, en los casos en los que se aleguen daños de carácter continuado, el término prescriptivo para incoar una acción para solicitar resarcimiento comienza a transcurrir cuando se verifiquen los últimos actos u omisiones o se produzca el resultado definitivo, lo que sea posterior. *Rivera Ruíz v. Municipio Autónomo de Ponce, supra.* Aunque en esa instancia nuestro máximo foro examinó la figura de los daños continuos y la prescripción de los mismos a la luz de la responsabilidad civil extracontractual, no vemos por qué no

debemos aplicar dicha disposición a la controversia ante nos, más aún cuando nuestro estado de derecho previo a la Ley Núm. 4-2017 siempre tendió favorecer a la clase trabajadora.¹⁷ Ante esto, resolvemos que erró el foro recurrido al disponer que los actos que alegadamente constituían discrimen ocurridos en el 2011 estaban prescritos cuando la apelante presentó su primera *Demanda* el 5 de junio de 2013. Lo anterior porque, según se desprende de la *Sentencia Recurrída*, la apelante fue objeto de actos que podrían entenderse como discriminatorios entre abril y junio de 2013, lo cual hace que el término prescriptivo no terminara de decursar hasta enero de 2014 y, por lo tanto, acudió ante el TPI a tiempo para instar su acción solicitando remedio.

Ahora bien, tras evaluar el expediente ante nuestra consideración, coincidimos con el foro recurrido en cuanto a que la apelante no satisfizo los requisitos delimitados por nuestro Tribunal Supremo para establecer que había sido discriminada por sus afiliaciones políticas. Lo anterior se hace más patente cuando se toma en consideración que la apelada adujo que despidió a la apelante luego de que se llevara a cabo una investigación operacional y de finanzas que arrojó que la apelante había incurrido en actuaciones que afectaron a la parte apelada. No habiendo probado *prima facie* que había sido objeto de discrimen político y, por lo tanto, no contando con una presunción a estos efectos, la apelante debió demostrar que el proceder de la apelada se debió a su afiliación política. Al no haber demostrado esto último, resolvemos que actuó correctamente el TPI.

¹⁷ Resaltamos nuevamente que en *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co., supra*, nuestro Tribunal Supremo dispuso que la disposición aplicable a los casos en los cuales se alegue un despido injustificado es aquella que se encontraba vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la causa de acción. Por este caso tener su origen antes de la vigencia de la Ley Núm. 4-2017, aplicamos las disposiciones de la Ley Núm. 80-1976 según constaban antes de ser enmendadas.

-I-

Erró el TPI al no incluir determinaciones de hechos adicionales según las mismas fueron solicitadas por la apelante, por las mismas proceder como cuestión de derecho para facilitar que este honorable tribunal cumpla con su función apelativa.

La Regla 43.1 de Procedimiento Civil, *supra*, dispone que el tribunal podrá hacer las determinaciones de hechos y conclusiones de derecho iniciales correspondientes si éstas no se hubiesen hecho por ser innecesarias, de acuerdo con la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, *supra*. Por su parte, la referida Regla 42.2 dispone, en lo aquí pertinente, que no será necesario especificar los hechos probados y consignar separadamente las conclusiones de derecho al resolver mociones bajo las Reglas 36.1 y 36.2, al resolver cualquier otra moción, o cuando el tribunal así lo estime por la naturaleza de la causa de acción o el remedio concedido en la sentencia.

Al no encontramos ante una instancia en la cual sea obligatorio para el TPI hacer determinaciones de hechos adicionales, dicho proceder es discrecional de dicho foro, si así lo entendiera meritorio. Ante esto, concluimos que no erró dicho foro en su proceder.

-J-

Erró el TPI al no tomar conocimiento judicial de los documentos oficiales y decisiones judiciales pertinentes para una correcta Sentencia, según se le solicitó expresamente por la apelante.

Dispone el inciso (f) de la Regla 59 del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 59, que el escrito solicitando nuestra revisión contendrá una discusión de los errores señalados, incluyendo las disposiciones de ley y la jurisprudencia aplicables. La parte apelante no cumplió con este imperativo en su escrito de *Apelación*, por lo cual no procederemos a evaluar este señalamiento.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se modifica la determinación del TPI en cuanto a la cuantía otorgada a la apelante y a sus representantes legales en concepto de indemnización y honorarios de abogado, respectivamente. Adicionalmente, ordenamos al foro recurrido a determinar los ingresos devengados por la apelante desde que fue reinstalada a su puesto y funciones para restarlos a la indemnización otorgada en virtud de esta Sentencia.

Lo acuerda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

La Jueza Grana Martínez está conforme con lo expresado en la Sentencia, excepto, la desestimación de las reclamaciones de discrimen político y represalias mediante el mecanismo de sentencia sumaria.

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