

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

MARÍA E. PACHECO
PÉREZ

Apelante

v.

ESTADO LIBRE
ASOCIADO DE PUERTO
RICO, DEPARTAMENTO
DE LA FAMILIA,
ADMINISTRACIÓN PARA
EL SUSTENTO DE
MENORES, ET ALS.

Apelados

KLAN202100283

Apelación

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
Bayamón

Caso Núm.:
BY2020CV03065

Sobre: Ley de
Igualdad Salarial;
Discrimen por
Razón de Sexo

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Rivera Marchand, la Jueza Mateu Meléndez y la Jueza Rivera Pérez.¹

Rivera Pérez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de julio de 2022.

Comparece la Sra. María Pacheco Pérez (en adelante, Sra. Pacheco Pérez) mediante el presente recurso de apelación y nos solicita que revoquemos la *Sentencia* dictada y notificada el 29 de marzo de 2021, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Bayamón (en adelante, TPI). Mediante dicho dictamen, el TPI declaró Ha Lugar la *Moción de Desestimación Bajo la Regla 10.2 (1) y (5) de las de Procedimiento Civil, entre Otras Disposiciones Legales, Regla 6.3 (Q) de Procedimiento Civil (Prescripción)* presentada el 23 de diciembre de 2020 por la Administración para el Sustento de Menores (en adelante, ASUME) y, en consecuencia, se desestimó la demanda presentada el 2 de octubre de 2020 por la Sra. Pacheco Pérez.

¹ Conforme a la Orden Administrativa OATA-2022-104 emitida el 11 de mayo de 2022, la cual designa a la Jueza Rivera Pérez en sustitución de la Jueza Barresi Ramos.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se revoca la sentencia apelada y se devuelve el caso al TPI para la continuación de los procedimientos conforme a lo aquí dispuesto.

I.

El 2 de octubre de 2020, la Sra. Pacheco Pérez presentó una demanda sobre discrimen salarial por razón de sexo al amparo de la Ley Núm. 16-2017, según enmendada, conocida como "*Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico*", 29 LPRA sec. 251 *et seq.*, en contra del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (en adelante, ELA); el Departamento de la Familia (en adelante, DF) y ASUME.² En lo pertinente, alegó lo siguiente: que, en 1995, comenzó a trabajar en la ASUME ocupando un puesto de carrera como Abogada I; que, el 16 de febrero de 2000, fue reclasificada al puesto de carrera como Abogada III con un salario mensual de \$2,544.00; que para septiembre de 2001 devengaba un salario mensual de \$2,744.00 como Abogada III; que, en marzo de 2002, le ofrecieron un puesto de confianza como Procuradora Auxiliar en el Programa para el Sustento de Personas de Edad Avanzada (en adelante, Prospera), adscrito a la ASUME por el término fijo de seis (6) años con un salario mensual de \$3,776.00; que el término de su nombramiento se extendió en dos (2) ocasiones consecutivas, por lo que ocupó dicho puesto por diecisiete (17) años; que para 2019 devengaba un salario mensual de \$4,977.00 como Procuradora Auxiliar; y que, el 1 de agosto de 2019, fue reinstalada al puesto de carrera que ocupaba en el 2000 como Abogada III con un salario mensual de \$3,230.00.

La Sra. Pacheco Pérez alegó en la demanda que, al ser reinstalada al puesto de carrera, su salario era más bajo que el de los hombres de su misma clasificación. En síntesis, argumentó que

² Véase, Apéndice V, Apelación, págs. 56-84.

dicha reducción constituye discrimen salarial por razón de sexo. Finalmente, solicitó el pago de la cantidad dejada de percibir y de una cantidad igual a esa, por concepto de penalidad, más costas, gastos y honorarios de abogados.

Luego de varios trámites procesales, el 23 de diciembre de 2020, la ASUME presentó *Moción de Desestimación Bajo la Regla 10.2 (1) y (5) de las de Procedimiento Civil, entre Otras Disposiciones Legales, Regla 6.3 (Q) de Procedimiento Civil (Prescripción)*.³ En síntesis, solicitó la desestimación de la demanda bajo los fundamentos siguientes: la reclamación está prescrita por haberse presentado fuera del término prescriptivo de un (1) año dispuesto en la Ley Núm. 16-2017, *supra*, para presentar una reclamación al amparo de esta Ley; y que la reclamación deja de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio. El 4 de enero de 2021, la Sra. Pacheco Pérez presentó *Moción en Oposición a la Moción de Desestimación*.⁴ De los documentos anejados a esta moción surge que la Sra. Pacheco Pérez, por conducto de su representación legal, le envió una carta fechada el 22 de junio de 2020 a la ASUME con la intención de reclamarle extrajudicialmente.⁵

Mediante *Sentencia* dictada y notificada el 29 de marzo de 2021, el TPI declaró Ha Lugar la moción de desestimación presentada el 23 de diciembre de 2020 por la ASUME y, en consecuencia, se desestimó la demanda del presente caso.⁶ En su dictamen, el TPI formuló varias determinaciones de hechos, entre estas, las siguientes:

“[...]”

9. El 19 de julio de 2019, se le notificó a la parte demandante, mediante carta, que su nombramiento en el Servicio de Confianza como Procuradora Auxiliar del

³ Véase, Apéndice VI, Apelación, págs. 85-156.

⁴ Véase, Apéndice VII, Apelación, págs. 157-172.

⁵ *Íd.*, págs. 169-172.

⁶ Véase, Apéndice I, Apelación, págs. 1-20.

Programa de Sustento de Personas de Edad Avanzada (PROSPERA) vencía el 31 de julio de 2019 y se le informó sobre el sueldo mensual que le correspondía conforme al derecho aplicable.

10. En la comunicación cursada a la parte demandante se le apercibía sobre su derecho a apelar la determinación sobre la reinstalación y sobre el sueldo adjudicado ante la Comisión Apelativa del Servicio Público de Puerto Rico (en adelante CASP) dentro del término de treinta (30) días a partir del envío de la comunicación por correo.

[...]

12. La decisión notificada a la parte demandante sobre su reinstalación y su sueldo nunca fue apelada ante la CASP ni ante tribunal de derecho alguno.

[...].”

Finalmente, el TPI concluyó y resolvió lo siguiente:

“En el caso de autos para la fecha del 1 de agosto de 2019, fecha en que la parte demandante fue reinstalada en su plaza de carrera, **las disposiciones del Estado de Derecho aplicables para tal transacción eran las dispuestas en la Ley Núm. 8 del 4 de febrero de 2017**, “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”. **A la parte demandante, se le adjudicaron todos los emolumentos aplicables, a los cuales tenía derecho, los cuales elevaron su sueldo de carrera original de \$2,365.00 a \$3,230.00 mensuales.**

Además, la Ley Núm. 16-2017, *supra*, estableció un término prescriptivo para incoar la acción al amparo de dicha legislación. Ese término prescriptivo era de un (1) año desde el momento en que se conoce la alegada violación o el alegado discrimen.

[...] La parte demandante advino en conocimiento del sueldo asignado como Abogada III tras su reinstalación en el puesto de carrera. En ese momento y para la fecha del 1 de agosto de 2019, ASUME le dio conocimiento del sueldo que se le adjudicaría a ésta. Ciertamente en inicio esta empleada no apeló la determinación ante agencia administrativa alguna (CASP) y no es hasta un año y dos meses después que esta presenta la presente acción al amparo de la Ley Núm. 16-2017, *supra*. **Ciertamente al momento de presentarse la demanda la misma estaba prescrita.**”⁷ (énfasis suplido).

El 1 de abril de 2021, la Sra. Pacheco Pérez presentó *Moción de Reconsideración*, la cual fue declarada No Ha Lugar por el TPI

⁷ *Íd.*, págs. 15-16.

mediante *Resolución* emitida y notificada el 13 de abril de 2021.⁸ De los documentos anejados a la moción de reconsideración surge que la Sra. Pacheco Pérez, por conducto de su representación legal, le envió una carta fechada el 22 de junio de 2020 a la ASUME con la intención de reclamarle extrajudicialmente.⁹ Dicha carta fue recibida y contestada por la ASUME el 23 de junio de 2020 y el 28 de septiembre de 2020, respectivamente.¹⁰

Inconforme, la Sra. Pacheco Pérez acudió ante nos el 26 de abril de 2021 mediante el presente recurso de apelación, en el cual señala que se cometió el error siguiente:

“Erró manifiestamente el TPI al desestimar la demanda bajo el fundamento equivocado que la demandante tenía que agotar los remedios administrativos y que la reclamación de salarios por discrimen por ser mujer está prescrita bajo la Regla 10.2 de Procedimiento Civil.”

El 25 de mayo de 2021, la ASUME presentó su alegato en oposición. Así, contando con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver.

II.

A.

La doctrina de agotamiento de remedios administrativos es, junto a la doctrina de jurisdicción primaria, una norma de autolimitación judicial que pretende lograr que las reclamaciones sometidas inicialmente a la esfera administrativa lleguen al foro judicial en el momento apropiado. *Moreno Ferrer v. Junta Reglamentadora del Cannabis Med.*, 2022 TSPR 64. Su propósito principal es evitar una intervención judicial innecesaria y a destiempo que tienda a interferir con el cauce y desenlace normal del procedimiento administrativo. *Íd.* Véase, *Procuradora Paciente v. MCS*, 163 DPR 21 (2004); *Mun. de Caguas v. AT&T*, 154 DPR 401

⁸ Véase, Apéndice II, Apelación, págs. 21-49; y Apéndice IV, Apelación, págs. 52-55.

⁹ *Íd.*, págs. 37-40.

¹⁰ *Íd.*, págs. 47-48.

(2001); *Igartúa de la Rosa v. ADT*, 147 DPR 318 (1998). De esta forma, la agencia administrativa puede: (1) desarrollar un historial completo del asunto; (2) utilizar el conocimiento especializado o *expertise* de sus funcionarios para adoptar las medidas correspondientes de conformidad con la política pública formulada por la entidad; y (3) aplicar uniformemente sus poderes para poner en vigor las leyes, rectificar oportunamente sus errores o reconsiderar el alcance de sus pronunciamientos. *AAA v. UIA*, 200 DPR 903 (2018); *Procuradora Paciente v. MCS*, supra.

La doctrina de agotamiento de remedios administrativos aplica a aquellos casos en los cuales una parte que instó o tiene instada una acción ante una agencia administrativa, acude luego a un tribunal sin antes haber completado todo el trámite administrativo. *Moreno Ferrer v. Junta Reglamentadora del Cannabis Med.*, supra. Véase, *AAA v. UIA*, supra; *Colón Rivera v. ELA*, 189 DPR 1033 (2013); *Guzmán y otros v. E. L. A.*, 156 DPR 693 (2002); *Mun. de Caguas v. AT & T*, supra. Es decir, “[e]l agotamiento de remedios presupone la existencia de un procedimiento administrativo que comenzó, o que debió haber comenzado, pero que no finalizó porque la parte concernida recurrió al foro judicial antes de que se completase el referido procedimiento administrativo”. *Moreno Ferrer v. Junta Reglamentadora del Cannabis Med.*, supra, pág. 9, citando a J. Echevarría Vargas, *Derecho Administrativo Puertorriqueño*, 4ta ed. rev., San Juan, Ed. SITUM, 2017, pág. 71.

No obstante, la doctrina de agotamiento de remedios administrativos no debe ser soslayada, a menos que se configure alguna de las limitadas excepciones que bajo nuestro ordenamiento jurídico justifican preterir el trámite administrativo. Véase, *ORIL v. El Farmer, Inc.*, 204 DPR 229 (2020); *Igartúa de la Rosa v. ADT*, supra; *Guadalupe Pérez v. Saldaña Saldaña, Pres. U.P.R.*, supra. Así, la Sección 4.3 de la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, conocida

como “*Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*”, 3 LPRA sec. 9673, dispone que:

“El tribunal podrá relevar a un peticionario de tener que agotar alguno o todos los remedios administrativos provistos en el caso de que dicho remedio sea inadecuado, o cuando el requerir su agotamiento resultare en un daño irreparable al promovente y en el balance de intereses no se justifica agotar dichos remedios, o cuando se alegue la violación sustancial de derechos constitucionales, o cuando sea inútil agotar los remedios administrativos por la dilación excesiva en los procedimientos, o cuando sea un caso claro de falta de jurisdicción de la agencia, o cuando sea un asunto estrictamente de derecho y es innecesaria la pericia administrativa.”

B.

La prescripción extintiva es materia de naturaleza sustantiva, no procesal, que se rige por los principios del Código Civil.¹¹ *Fraguada Bonilla v. Hosp. Aux. Mutuo*, 186 DPR 365, 373 (2012). A través de esta se extingue el derecho a ejercer una causa de acción.

El fundamento de la prescripción es promover que las personas que ejerciten su causa de acción la insten de forma oportuna y diligente. *Maldonado Rivera v. Suarez*, 195 DPR 182, 192 (2016). El propósito de esta norma es castigar la inercia que pudiera generar un estado de indefensión producto del transcurso del tiempo, que, a su vez, conlleva consecuencias inevitables, como la pérdida de evidencia. *Campos v. Cía. Fom. Ind.*, 153 DPR 137, 143-144 (2001).

El efecto neto es que, una vez se agota el término prescriptivo, se extingue el derecho a ejercer la causa de acción, con la correspondiente exoneración para la persona hasta entonces sujeta a responder. *Maldonado Rivera v. Suarez*, *supra*, pág. 193.

En lo pertinente al presente caso, mediante la Ley Núm. 16-2017, *supra*, se prohíbe el discrimen salarial por razón de sexo en

¹¹ El “Código Civil de Puerto Rico”, Edición de 1930, fue derogado y sustituido por la Ley Núm. 55-2020, según emendada, conocida como “*Código Civil de Puerto Rico*” de 2020, 31 LPRA sec. 5311 *et seq.* No obstante, los hechos que originan la presente controversia tomaron lugar durante la vigencia del código anterior, por lo cual esta es la ley que aplica al caso.

trabajo comparable que requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 16-2017, *supra*. El Artículo 3 de la Ley Núm. 16-2017, *supra*, dispone lo siguiente:

“Ningún patrono discriminará salarialmente por razón de sexo contra empleados que laboran en Puerto Rico y realizan trabajo comparable que tenga igual funciones, requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares, a menos que dicha diferencia se deba a:

- i) un sistema bona fide que premia la antigüedad o el mérito en el empleo;
- ii) un sistema de compensación a base de la cantidad o calidad de la producción, ventas o ganancias;
- iii) por educación, adiestramiento o experiencia, en la medida en que esos factores están razonablemente relacionados con el trabajo específico en cuestión; o
- iv) cualquier otro factor razonable que no sea el sexo de la persona.”

En cuanto al término prescriptivo para presentar una reclamación por discrimen salarial por razón de sexo al amparo de la Ley Núm. 16-2017, *supra*, el Artículo 9 de la Ley Núm. 16-2017, *supra*, dispone que será de un (1) año a partir de que el empleado afectado advenga en conocimiento de una violación bajo las disposiciones de esta Ley.

No obstante, dicho término está sujeto a interrupción mediante: la correspondiente acción judicial; **la reclamación extrajudicial**; y el reconocimiento de la deuda por parte del deudor. Artículo 1873 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5303. Una vez se efectúe alguna interrupción de modo eficaz, el término prescriptivo comienza a transcurrir nuevamente. *SLG García-Villega v. ELA et al.*, 190 DPR 799, 815 (2014).

La eficacia de la interrupción dependerá de: la oportunidad (que se realice antes de la consumación del plazo); la legitimación (que la realice el titular del derecho); la identidad (que se trate del

derecho afectado); y la idoneidad del medio utilizado. *Íd.*, pág. 816. La reclamación extrajudicial puede plasmarse mediante distintos actos, mas todos ellos tienen que cumplir con los requisitos de oportunidad, identidad, legitimación e idoneidad. *Galib Frangie v. EL Vocero de P.R.*, 138 DPR 560, 567 (1995).

El elemento de identidad se cumple cuando “la acción ejercitada [corresponde] exactamente al derecho que está afectado por la prescripción”. *Íd.* Es necesario que el acreedor realice el acto extrajudicial que interrumpe el plazo, de forma clara e inequívoca; que no deje dudas acerca de su intención. *Íd.* “Ante todo es menester tomar en consideración que lo que la ley considera un acto interruptivo de la prescripción es el ejercicio de la misma acción que está prescribiendo. Debe existir identidad ente la acción ejercitada y la acción en prescripción.” *Cintrón v. ELA*, 127 DPR 582, 593 (1990).

C.

La moción de desestimación bajo la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2, es aquella que formula un demandado antes de presentar su contestación a la demanda, en la cual solicita que se desestime la demanda presentada en su contra. *Colón Muñoz v. Lotería de P.R.*, 167 DPR 625 (2006); *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, 174 DPR 409, 428 (2008). La referida Regla dispone:

“Toda defensa de hechos o de derecho contra una reclamación se expondrá en la alegación responsiva excepto que, a opción de la parte que alega, las siguientes defensas pueden hacerse mediante una moción debidamente fundamentada: (1) Falta de jurisdicción sobre la materia; (2) Falta de jurisdicción sobre la persona; (3) Insuficiencia del emplazamiento; (4) Insuficiencia del diligenciamiento del emplazamiento; **(5) Dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio;** (6) Dejar de acumular una parte indispensable.” Regla 10.2 de Procedimiento Civil, *supra*. (énfasis suplido).

Al resolverse una moción de desestimación bajo el fundamento de que la demanda deja “de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio”, el tribunal deberá tomar como ciertos todos los hechos bien alegados en la demanda y que hayan sido aseverados de manera clara y concluyente, y que de su faz no den margen a dudas. *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, supra, pág. 428; *Colón Muñoz v. Lotería de P.R.*, supra; *Sánchez v. Autoridad de los Puertos*, 153 DPR 559 (2001); *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, 137 DPR 497 (1994). Además, tales alegaciones hay que interpretarlas conjuntamente, liberalmente y de la manera más favorable posible para la parte demandante. *Íd.*; *Dorante v. Wrangler*, 145 DPR 408 (1998).

La demanda no deberá desestimarse a menos que se demuestre que el demandante no tiene derecho a remedio alguno, bajo cualesquiera hechos que pueda probar. *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, supra, pág. 429; *Reyes v. Sucesión Sánchez Soto*, 98 DPR 305, 309 (1970); *Boulon v. Pérez*, 70 DPR 988 (1950). Tampoco procede la desestimación, si la demanda es susceptible de ser enmendada. *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, supra, pág. 429; *Clemente v. Departamento de la Vivienda*, 114 DPR 763 (1983).

En fin, se debe considerar, si a la luz de la situación más favorable al demandante, y resolviendo toda duda a favor de este, la demanda es suficiente para constituir una reclamación válida. *Aut. Tierras v. Moreno & Ruiz Dev. Corp.*, supra, pág. 429; *Pressure Vessels P.R. v. Empire Gas P.R.*, supra; *Unisys v. Ramallo Brothers*, 128 DPR 842 (1991).

Al evaluar una moción de desestimación bajo la Regla 10.2 (5) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 10.2 (5), ninguna de las partes tiene que presentar prueba. Sin embargo, lo que sí es necesario determinar es si los hechos alegados en la demanda establecen de su faz una reclamación que sea plausible y que, como

tal, justifique que el demandante tiene derecho al remedio que busca o, al menos, a parte de este. Si se determina que los hechos alegados “no cumple[n] con el estándar de plausibilidad, el tribunal debe desestimar la demanda”. R. Hernández Colón, *Derecho Procesal Civil*, 5ta ed., San Juan, Ed. LexisNexis, 2010, pág. 268. Véase, además, *Bell Atlantic Corp. v. Twombly*, 550 US 544 (2007), y *Ashcroft v. Iqbal*, 556 US 662 (2009). Lo que se busca con el análisis de plausibilidad es el “no permitir que una demanda insuficiente proceda bajo el pretexto de que con el descubrimiento de prueba pueden probarse las alegaciones conclusorias”. *Íd.*

III.

En su señalamiento de error, la Sra. Pacheco Pérez alega que erró el TPI al haber desestimado la demanda por no haberse agotado los remedios administrativos y por haberse presentado la reclamación fuera del término prescriptivo de un (1) año dispuesto en la Ley Núm. 16-2017, *supra*. Alega que, el 22 de junio de 2020, advino en conocimiento de que su salario era más bajo que el de los hombres de su misma clasificación; y que el término prescriptivo de un (1) año dispuesto en la Ley Núm. 16-2017, *supra*, se interrumpió el 22 y 25 de junio de 2020 mediante la presentación de una reclamación extrajudicial ante la ASUME. Añade que, adicional a ello, los términos judiciales fueron extendidos mediante órdenes emitidas por el Tribunal Supremo por causa de la pandemia del COVID-19. Por otra parte, argumenta que no se requiere agotar remedios administrativos para poder presentar una reclamación al amparo de la Ley Núm. 16-2017, *supra*.

En su oposición, la ASUME alega que procede la desestimación de la demanda por no haberse agotado los remedios administrativos. Arguye que, el 19 de julio de 2019, se le informó a la Sra. Pacheco Pérez, entre otras cosas, el salario que le correspondía por razón de la reclasificación y se le apercibió sobre

su derecho a apelar dicha determinación ante la Comisión Apelativa del Servidor Público (en adelante, CASP), así como del procedimiento y el término para hacerlo. Por otro parte, alega que procede también la desestimación de la demanda por dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio. Argumenta que, en el presente caso, no existe discrimen salarial por razón de sexo y que el salario de la Sra. Pacheco Pérez “se estableció conforme a derecho y basado en un plan de clasificación y retribución.”¹²

Analizada la determinación del dictamen apelado, resolvemos que el TPI erró al concluir que la reclamación judicial debía ser desestimada por no haberse agotado los remedios administrativos correspondientes. Como reseñamos, la Sra. Pacheco Pérez presentó una demanda sobre discrimen salarial por razón de sexo al amparo de la Ley Núm. 16-2017, *supra*. A nuestro juicio, la reclamación presentada por la Sra. Pacheco Pérez es una distinta a la que se podía haber presentado ante la CASP y que adquirió finalidad al no ser objeto de un oportuno recurso de apelación. De sus alegaciones surgen controversias distintas a la controversia que se podía haber planteado ante la CASP. En el presente caso, no solo está ante la consideración del TPI sí, al ser reinstalada en el puesto de carrera como Abogada III, la Sra. Pacheco Pérez recibió todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo a los que tenía derecho. Además, está ante su consideración sí la Sra. Pacheco Pérez fue discriminada salarialmente por razón de sexo conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 16-2017, *supra*. Asunto que dicha parte no iba a poder plantear ante la CASP mediante un recurso de apelación.

De igual forma, resolvemos que erró al concluir que la reclamación al amparo de la Ley Núm. 16-2017, *supra*, estaba

¹² Véase, Alegato en Oposición, pág. 16.

prescrita. Examinado el expediente del presente caso, encontramos que la Sra. Pacheco Pérez acreditó en la *Moción en Oposición a la Moción de Desestimación* y la *Moción de Reconsideración* presentadas el 4 de enero de 2021 y el 1 de abril de 2021, respectivamente, que el término prescriptivo de un (1) año dispuesto en la Ley Núm. 16-2017, *supra*, se interrumpió el 22 de junio de 2020 mediante la presentación de una reclamación extrajudicial ante la ASUME.¹³ De los documentos anejados a estas mociones surge que la Sra. Pacheco Pérez, por conducto de su representación legal, le envió una carta fechada el 22 de junio de 2020 a la ASUME. Dicha carta fue recibida y contestada por la ASUME el 23 de junio de 2020 y el 28 de septiembre de 2020, respectivamente.¹⁴

A la luz del derecho expuesto, concluimos que la carta que le envió la Sra. Pacheco Pérez a la ASUME el 22 de junio de 2020 constituye una reclamación extrajudicial para efectos del Artículo 1873 del Código Civil, *supra*. Esta tuvo el efecto de interrumpir el término prescriptivo de un (1) año dispuesto en la Ley Núm. 16-2017, *supra*, puesto que cumple con los requisitos de los cuales depende la eficacia de la interrupción. *SLG García-Villega v. ELA et al.*, *supra*, pág. 816. Por lo tanto, determinamos que la demanda del presente caso fue presentada oportunamente.

Finalmente, concluimos que tampoco tiene méritos la alegación de la ASUME con respecto a que procede la desestimación de la demanda al amparo de la Regla 10.2 (5) de Procedimiento Civil, *supra*, por dejar de exponer una reclamación que justifique la concesión de un remedio. Asumiendo que las alegaciones de la demanda son ciertas, como debemos hacer al evaluar una moción de desestimación al amparo de la Regla 10.2 (5) de Procedimiento

¹³ Véase, *Moción de Reconsideración*, Apéndice II, Apelación, págs. 37-40 y 47-48; y *Moción en Oposición a la Moción de Desestimación*, Apéndice VII, Apelación, págs. 169-172.

¹⁴ Véase, *Moción de Reconsideración*, Apéndice II, Apelación, págs. 37-40 y 47-48.

Civil, *supra*, y analizándolas de la forma más favorable para la parte demandante, resulta forzoso concluir que dicha parte expuso suficientemente una reclamación sobre discrimen salarial por razón de sexo al amparo de la Ley Núm. 16-2017, *supra*. Por lo tanto, determinamos que no procede la desestimación de la demanda bajo este fundamento.

En consecuencia, procede que devolvamos el caso al foro de instancia para que, a tenor con nuestros pronunciamientos, determine en su día si procede la reclamación que la Sra. Pacheco Pérez presentó en su demanda.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se revoca la sentencia apelada y se devuelve el caso al TPI para la continuación de los procedimientos conforme a lo aquí dispuesto.

La Jueza Rivera Marchand emite voto disiente en parte y de conformidad en parte.

Lo acordó y manda el Tribunal, y certifica la Secretaría del Tribunal de Apelaciones.

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

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

MARÍA E. PACHECO
PÉREZ

Apelante

v.

ESTADO LIBRE
ASOCIADO DE PUERTO
RICO, DEPARTAMENTO
DE LA FAMILIA,
ADMINISTRACIÓN PARA
EL SUSTENTO DE
MENORES, ET ALS.

Apelados

KLAN202100283

Apelación

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
Bayamón

Caso Núm.:
BY2020CV03065

Sobre: Ley de
Igualdad Salarial;
Discrimen por
Razón de Sexo

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Rivera Marchand, la Jueza Mateu Meléndez y la Jueza Rivera Pérez.¹⁵

**VOTO DISIDENTE EN PARTE Y CONFORME EN PARTE DE LA
JUEZA RIVERA MARCHAND**

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de julio de 2022.

Respetuosamente considero que procede confirmar en parte y revocar en parte el dictamen recurrido.

El foro primario correctamente consignó que la Ley 184-2004 fue derogada por la Ley 8 de 4 de febrero de 2017, Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico. Debido a ello, la transacción de personal objeto de nuestro análisis, se realizó en cumplimiento de este último estatuto el cual establece que los empleados reinstalados a puestos de carrera solo se le extenderán los beneficios del puesto de carrera, así como los beneficios marginales y derechos a licencias obtenidos durante el tiempo que ocuparon el puesto de confianza, al momento de su reinstalación. Lo antes se distingue de lo establecido por la ley

¹⁵ Conforme a la Orden Administrativa OATA-2022-104 emitida el 11 de mayo de 2022, la cual designa a la Jueza Rivera Pérez en sustitución de la Jueza Barresi Ramos.

anterior toda vez que la Ley 184, supra, extendía los beneficios de clasificación y sueldo.

De otra parte, la Ley 8, supra, aplicable al caso de marras, establece el término jurisdiccional de treinta días para impugnar la acción de la agencia ante la CASP a partir de la notificación de la reinstalación. En este caso no está en controversia que la demandante fue debidamente notificada de la transacción y de su derecho de revisión administrativa. Sin embargo, transcurrido el término, no acudió ante la CASP para impugnar la acción de la agencia. Añádase a ello que, de una lectura de las alegaciones de la demanda, la aquí apelante centra sus argumentos sobre el salario y presuntas diferencias que caracteriza como discriminatorias en comparación con otros empleados, al amparo de la Ley 184, supra, la cual se encuentra derogada.

Ante ello y como cuestión de derecho no procede su reclamación bajo una ley derogada e inaplicable a los hechos y ante los cambios estatuidos, tampoco procede su reclamación bajo la Ley 8, supra, tanto por no haber agotado los remedios administrativos ante la CASP y ante los cambios fundamentales antes resumidos. El foro primario correctamente desestimó la causa de acción sobre presunta violación a la Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico.

Ahora bien, la apelante insiste en que su reclamación al amparo de la Ley núm. 16 de 8 de marzo de 2017 no ha prescrito. Soy de la opinión que el foro primario incidió al determinar que el término prescriptivo de un año debe calcularse desde la fecha de la reinstalación al puesto de carrera. Ignoró lo que el estatuto específicamente establece, que la fecha de inicio del término prescriptivo debe coincidir con la fecha que se impute el conocimiento del acto presuntamente discriminatorio. El foro primario no consideró la veracidad de la fecha identificada por la

demandante cuando advino en conocimiento del alegado discrimen como tampoco consideró en su análisis las cartas extrajudiciales enviadas por el representante legal como una interrupción al término prescriptivo. Sin embargo, distinto a lo indicado en el dictamen mayoritario, ante el cuadro fáctico antes expuesto, y considerando la norma vigente que en apelación nos abstenemos de adjudicar cuestiones que no han ido atendidos en primera instancia ante el foro judicial o administrativo, (Véase *Trabal Morales v. Ruiz Rodriguez* 125 DPR 340 (1990), revocaría en parte el dictamen para así devolver esta controversia, para ser atendido por el foro de instancia como asunto de umbral.

De superarse el tema jurisdiccional, entonces el foro primario estaría en posición para entender sobre la suficiencia de las alegaciones de discrimen frente a lo expuesto por la demandada en su petitorio de desestimación.

MONSITA RIVERA MARCHAND
Jueza de Apelaciones