

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

MANUEL A. DÍAZ RIVERA APELADO V.	KLAN202200590	<i>Apelación</i> Procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO (A.E.E.L.A.) Y OTROS APELANTE		CIVIL NÚM.: K PE2014-1610 SALA: 908
		SOBRE: REPRESALIAS; DISCRIMEN POR EDAD; DESPIDO NULO E INJUSTIFICADO; PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE CARÁCTER SUMARIO
MANUEL A. DÍAZ RIVERA RECURRIDO V.	KLCE202201135	<i>Certiorari</i> Procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO (A.E.E.L.A.) Y OTROS PETICONARIOS		CIVIL NÚM.: K PE2014-1610 SALA: 908
		SOBRE: REPRESALIAS; DISCRIMEN POR EDAD; DESPIDO NULO E INJUSTIFICADO; PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE CARÁCTER SUMARIO

Panel integrado por su presidente el Juez Sánchez Ramos, el Juez Rivera Torres y el Juez Salgado Schwarz.

Salgado Schwarz, Carlos G., Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de abril de 2023.

El 22 de julio de 2022, la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA) y su Director Ejecutivo, el Sr. Pablo Crespo Claudio (señor Crespo Claudio) (en conjunto, Parte Querellada) comparecieron ante nos mediante el recurso de apelación de epígrafe y solicitaron la revocación de una *Sentencia*

emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI o foro primario).¹ Por medio del referido dictamen, el TPI declaró con lugar una *Querrela* presentada por el Sr. Manuel A. Díaz Rivera (señor Díaz Rivera o Querellante) en contra de AEELA, concediendo así las reclamaciones por despido injustificado, represalias, discrimen por razón de edad y daños y perjuicios.

El 12 de octubre de 2022, la Parte Querellada compareció nuevamente, mediante un recurso de *certiorari*, e impugnó la determinación del foro primario de concederle al señor Díaz Rivera el pago de unas costas relacionadas al gasto incurrido por este para obtener las transcripciones del juicio. Además, solicitó que se consolidaran los dos recursos instados ante este foro apelativo, por estar ambos relacionados entre sí.

El 28 de noviembre de 2022, emitimos una *Resolución* autorizando la petición de consolidación.

Luego de analizar los planteamientos de las partes, y de revisar el derecho aplicable a los argumentos vertidos por estas, procedemos a revocar la determinación impugnada mediante el recurso de apelación (KLAN202200590) y denegar la expedición del recurso de *certiorari* (KLCE202201135).

-I-

A continuación, hacemos una exposición del tracto procesal pertinente al caso de autos, conforme se desprende de los expedientes ante nuestra consideración.

¹ Nos llama la atención al hecho de que, si bien el TPI desestimó las causas de acción instadas en contra del señor Crespo Claudio, este comparece en los recursos presentados ante este Tribunal de Apelaciones y en las mociones subsiguientes.

El 5 de junio de 2014, el señor Díaz Rivera, presentó una *Querrela*² en contra de AEELA y el señor Crespo Claudio, al amparo de la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, conocida como la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*.³ En su reclamación, alegó que la Parte Querellada lo despidió como consecuencia de que este prestara ciertos testimonios dentro de la asociación y ante la Asamblea Legislativa en contra de la reforma del sistema de retiro gubernamental y, además, debido a que intervino en diversos procedimientos judiciales de los cuales el señor Crespo Claudio y AEELA eran partes. Además, expuso que, tras ser despedido, su patrono lo sustituyó por una empleada de menor edad y antigüedad que él, lo que entendía constituía un acto de discriminación en su contra por razón de su edad.

Según el Querellante, las actuaciones anteriores constituían violaciones a las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la *Ley Sobre Despidos Injustificados* (Ley Núm. 80),⁴ Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, conocida como la *Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio* (Ley Núm. 115)⁵ y la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como la *Ley Contra el Discrimen en el Empleo* (Ley Núm. 100).⁶ Además, expuso que su despido era nulo e ilegal por incumplirse con los procedimientos contemplados en el *Reglamento Para Personal Gerencial y Alta Gerencia* y el *Manual de Normas de Conducta y Medidas*

² Apéndice del recurso de apelación, págs. 35-49.

³ 32 LPRA sec. 3114 *et seq.*

⁴ 29 LPRA sec. 185a *et seq.*

⁵ 29 LPRA sec. 194 *et seq.*

⁶ 29 LPRA sec. 146a *et seq.*

Disciplinarias para el Personal Gerencial de la AEELA (Reglamento de Personal y el Manual de Normas de AEELA).

El 23 de junio de 2014, la Parte Querellada presentó su *Contestación a Querella*.⁷ En esta, negó que el despido del Querellante fuese injustificado, por razones discriminatorias o en represalias. Por el contrario, argumentó que el señor Díaz Rivera fue separado de su puesto dado a que en su gestión como gerencial, cometió ciertos actos que afectaron los mejores intereses de la institución. En específico, dispuso que el Querellante: (1) incumplió con su deber de fiducia; (2) cometió errores en el manejo del Programa de Tarjetas de Descuentos; y (3) llevó a cabo actos antiéticos, contrarios a derecho y que reflejaban un conflicto de interés de su parte. Con respecto a la supuesta nulidad del despido, la Parte Querellada expresó que los referidos documentos reglamentarios no estaban vigentes para el momento en que el señor Díaz Rivera fue destituido, pues habían quedado inoperantes al aprobarse la Ley Núm. 9-2013, conocida como la *Ley de la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 2013*.⁸

El 15 de agosto de 2017, el señor Díaz Rivera presentó una *Querella Enmendada* en la cual incluyó una causa de acción adicional por daños y perjuicios.⁹ Expuso que, como consecuencia de su despido, se vio imposibilitado de acogerse a los beneficios que proveía la Ley Núm. 211 de 8 de diciembre de 2015, conocida como la *Ley del Programa de Preretiro Voluntario* (Ley Núm.

⁷ Apéndice del recurso de apelación, págs. 50-81.

⁸ 3 LPRA sec. 9001 *et seq.*

⁹ Apéndice del recurso de apelación, págs. 116-132.

211)¹⁰ lo que provocaría que, al retirarse, recibiera una cantidad menor a la que hubiese tenido derecho bajo el mencionado estatuto. Por tanto, solicitó que la Parte Querellada le respondiera en daños por el menoscabo en el ingreso que este dejaría de percibir por dicho concepto.

El 5 de septiembre de 2017, la Parte Querellada presentó una *Contestación a Querella Enmendada*.¹¹ Alegó que este último reclamo del Querellante era académico, puesto que la Ley Núm. 211 había sido derogada por la Ley Núm. 106 de 23 de agosto de 2017, conocida como la *Ley para Garantizar el Pago a Nuestros Pensionados y Establecer un Nuevo Plan de Aportaciones Definidas para los Servidores Públicos*.¹²

El 14 de febrero de 2018, luego de varios trámites procesales, las partes presentaron una moción conjunta e informaron al TPI su acuerdo de bifurcar las controversias del caso para atender primero las causas de acción relacionadas a la injustificación y nulidad de del despido.¹³ Además, informaron que habían acordado no realizar descubrimiento de prueba adicional en cuanto a estos asuntos, ya que la prueba documental pertinente a la misma estaba en poder de ambas y podía ser estipulada al respecto. Como resultado de lo anterior, el 23 de mayo de 2018, el tribunal les ordenó a ampliar sus estipulaciones y a presentar sus respectivos memoriales de derecho sobre sus posiciones en cuanto al asunto a adjudicarse.¹⁴

¹⁰ 3 LPRA sec. 9261 *nota et seq* (derogada).

¹¹ Apéndice del recurso de apelación, págs. 133-171.

¹² 3 LPRA sec. 9531 *et seq*.

¹³ Apéndice del recurso de apelación, págs. 172-175.

¹⁴ *Id.*, págs. 228-235.

El 28 de septiembre de 2018, el señor Díaz Rivera cumplió con la presentación de su memorando y, además, incluyó una *Solicitud de Sentencia Sumaria Parcial y de Sentencia Parcial por Cosa Juzgada (Doctrina de Impedimento Colateral por Sentencia)*.¹⁵ En esta última, expuso que la controversia sobre la vigencia del Reglamento de Personal y el Manual de Normas de AEELA ya había sido reconocida por el TPI mediante una *Sentencia Parcial* emitida en el caso de *Migdalia López Gómez v. José A. González Hernández y otros*, Caso Civil Núm. KPE2013-3300. Por lo cual, solicitó que el foro primario reconociera dicha determinación en este pleito y procediera a concluir, como consecuencia de ello, que su despido era nulo por no llevarse a cabo conforme los procedimientos establecidos por la empresa para ello.

El 29 de abril de 2019, luego de transcurridos sobre siete (7) meses sin que la Parte Querellada presentara su respectivo memorando, ni se opusiera a la solicitud de sentencia sumaria parcial presentada por el señor Díaz Rivera, el TPI procedió a disponer del asunto ante su consideración. Mediante una denominada "*Sentencia Parcial*" el foro primario acogió los argumentos del Querellante sobre impedimento colateral por sentencia y determinó que este fue despedido de manera nula e injustificada por incumplirse con el debido proceso contractual que le asistía.¹⁶ En específico, el tribunal expresó que "al haber [AEELA] realizado el despido sin cumplir sus propias normas reglamentarias, eso constituye *per se* un despido injustificado, expresamente prohibido por el Reglamento, y consecuentemente nulo,

¹⁵ *Id.*, págs. 236-434.

¹⁶ *Id.*, págs. 509-525.

que conlleva un remedio más abarcador que el conferido por la Ley 80".¹⁷ Basado en lo anterior, el TPI ordenó lo siguiente:

[...]

2. se concluye que el despido del querellante constituyó un acto nulo, ilegal e ineficaz;

3. se ordena la reinstalación del querellante al puesto de Gerente de la División de Cobro Legal del cual fue despedido, y la devolución y/o asignación de las herramientas de trabajo que conlleva dicho puesto, incluyendo aquellas que tenía a la fecha del despido,

4. se condena a la AEELA al pago retroactivo de todos los salarios y beneficios dejados de percibir por el querellante, incluyendo los que disfrutaba al momento de ser despedido, y los que habría recibido y/o tenido derecho a recibir de no haber sido despedido, así como la restitución de todos los derechos y privilegios que disfrutaba al momento de ser despedido y los que le habría correspondido tener y disfrutar de no haber sido despedido,

[5.] se dispone que la querellada actuó temerariamente al litigar el presente pleito y en consecuencia se le impone el pago de honorarios de abogados pagaderos a nombre del representante legal del querellante, consistentes en el 25% de las sumas que le sean pagadas a este por virtud de la sentencia;

[6.] y se imponen intereses legales a razón del 6.25% anual, a ser computadas sobre las sumas concedidas, hasta la satisfacción total de estas.¹⁸

El 9 de mayo de 2019, la Parte Querellada apeló dicha determinación ante este Tribunal.¹⁹ En esa ocasión, un panel hermano acogió el recurso como uno discrecional, por entender que la "*Sentencia Parcial*" del TPI era realmente una resolución interlocutoria. Al evaluar el recurso en sus méritos, este foro apelativo expresó que no intervendría con la decisión recurrida debido a que no se cumplían ninguna de las circunstancias

¹⁷ *Id.*, pág. 460.

¹⁸ *Id.*, pág. 471.

¹⁹ *Id.*, págs. 595-602.

establecidas por nuestro ordenamiento para así hacerlo. Esto pues, no se trataba a una situación en la cual: (1) el foro primario hubiese actuado sin jurisdicción; (2) la revisión inmediata dispusiera del caso por completo; o (3) que la revisión tuviese el efecto de evitar una grave injusticia.

El 3 de marzo de 2020, tras varios trámites ulteriores, el Querellante procedió a cursarle a la Parte Querellada un *Segundo Interrogatorio; Requerimiento de Admisiones y Producción de Documentos* relacionado, entre otras cosas, a la aplicación de la Ley Núm. 211 a los hechos del presente caso.²⁰ Ante la falta de contestación y producción de documentos por más de seis (6) meses por parte de AEELA, el señor Díaz Rivera solicitó que se dieran por admitidos los veintiséis (26) hechos consignados en el mencionado requerimiento.²¹ El 6 de octubre de 2020, el foro primario emitió una determinación concediendo dicha petición.²²

El 7 de julio de 2022, luego de celebrarse el juicio en su fondo, el TPI emitió una *Sentencia*, mediante la cual dispuso del caso en su totalidad.²³ En su dictamen, el tribunal determinó que procedía la desestimación del pleito en contra del señor Crespo Claudio, debido a que los estatutos invocados por el Querellante eran oponibles al patrono y no a personas particulares. En cuanto a AEELA, el foro primario entendió que esta había incurrido en las conductas imputadas, por lo que,

²⁰ *Id.*, págs. 603-616.

²¹ *Id.*, págs. 617-624.

²² *Id.*, págs. 625.

²³ *Id.*, págs. 923-1004. Notificada el 12 de julio del 2022.

procedía que le respondiera al señor Díaz Rivera por los actos cometidos.

En su *Sentencia*, el tribunal reiteró su postura sobre la nulidad e injustificación del despido del Querellante que ya había esbozado previamente en su "*Sentencia Parcial*". Asimismo, con respecto a la causa de acción por represalias, el TPI encontró que el señor Díaz Rivera logró establecer un caso *prima facie* de represalias al evidenciar que, previo a su despido, había testificado en contra del proyecto que buscaba reformar el sistema de retiro de los empleados públicos y, además, había presentado una reclamación para impugnar la aprobación de dicha legislación. Según el tribunal, dicha presunción no fue rebatida por AEELA, ya que esta no logró presentar prueba para sustentar las razones que alegadamente motivaron su decisión de remover al señor Díaz Rivera de su puesto. Por otra parte, en cuanto a la causa de acción por discriminación, el TPI dispuso que la prueba incontrovertida demostraba que, al ser despedido, el Querellante fue reemplazado por una abogada de menor edad y antigüedad que él, lo que entendía evidenciaba un caso *prima facie* a su favor. De igual forma, el foro primario encontró que AEELA era responsable de que el Querellante no hubiese podido acogerse a los beneficios de la Ley Núm. 211 y, por tanto, debía compensarle por la diferencia en el retiro que este recibiría.

Basado en todo lo anterior, el foro primario procedió a consignar en su dictamen las siguientes determinaciones:

Se desestima la querrela enmendada en cuanto al Sr. Pablo Crespos Claudio y se declara con lugar la querrela enmendada

contra la A.E.E.L.A. En consecuencia, se condena y ordena a la querellada A.E.E.L.A. a:

i. Reinstalar de inmediato al licenciado Manuel A. Diaz Rivera al puesto de Gerente de Cobro Legal con un salario mensual de \$7,158.60 más los aumentos y beneficios en el empleo que le hubieran correspondido de no haber sido despedido el 31 de julio de 2013.

ii. A pagarle al licenciado Manuel A. Díaz Rivera, con carácter retroactivo, el doble de los salarios dejados de devengar desde el día 31 de julio de 2013 hasta la fecha de su eficaz reinstalación.

iii. A pagarle al licenciado Manuel A. Díaz Rivera la suma de \$80,000.00 por concepto de angustias mentales más una suma igual a esa por concepto de la penalidad impuesta por las leyes Núm. 115 y 100 antes relacionadas.

iv. A pagarle al licenciado Manuel A. Díaz Rivera, la suma de \$214,778.40 por concepto del menoscabo sufrido por este en sus derechos de retiro, más una suma igual a esta por concepto de la penalidad impuesta por las leyes Núm. 115 y 100 relacionadas en las conclusiones de derecho.

v. A pagarle directamente al licenciado Carlos Mondríguez Torres honorarios equivalentes al 25% de todas las sumas básicas (sin penalidad) que la A.E.E.L.A. venga obligada a pagarle al licenciado Manuel A. Diaz Rivera por virtud de la presente sentencia, lo que hasta el presente equivale a \$261,607.85.

vi. A pagarle al licenciado Manuel A. Díaz Rivera intereses legales (pre-sentencia) por temeridad a razón del 4.25% anual sobre las sumas dispuestas por sentencia a su favor (salvo la partida de \$214,778.40 por concepto de daños en menoscabo de sus beneficios de retiro) hasta la fecha de hoy, a computarse desde el 31 de julio de 2013.

vii. A pagarle al licenciado Manuel A. Díaz Rivera intereses legales post sentencia a razón del 4.25% anual sobre todas las sumas dispuestas por sentencia a su favor a computarse desde la fecha de hoy hasta su satisfacción total.

viii. A pagarle al licenciado Carlos Mondríguez Torres intereses legales a razón del 4.25% anual sobre las sumas dispuestas por sentencia a su favor hasta su satisfacción total; a computarse desde la fecha de hoy.²⁴

²⁴ *Id.*, págs. 1003-1004.

Inconforme con la decisión del TPI, el 22 de julio de 2022, la Parte Querellada compareció ante esta Curia y expuso los siguientes señalamientos de error:

I

Erró el TPI al concluir en la Resolución dictada el 12 de junio de 2020 y en la sentencia final que nos ocupa que existía impedimento colateral por Sentencia, basándose en un remedio provisional concedido en otro caso sin considerar la Sentencia final que dej[ó] sin efecto esa Sentencia Parcial, (Migdalia López Gómez v. José A. González Hernández y otros, KPE 2013-3300, Sentencia de 9 de junio de 2020.

II

Erró el TPI al concluir en la Resolución dictada el 12 de junio de 2020 y en la sentencia final que nos ocupa que se violó «el contrato de empleo” y encontrar que por tal razón el despido era “nulo”, cuando el querellante era un empleado a tiempo indeterminado, no existía un contrato individual entre las partes y rige la Ley Núm. 80 de 1976 (29 L.P.R.A. § 185) no el Código Civil.

III

Erró el TPI al no considerar la totalidad de la prueba no controvertida, haciendo determinaciones de hechos contrarias a los testimonios, abusando así de su discreción.

IV

Incurrió en error de derecho el Tribunal al descartar los testimonios no controvertidos de varios testigos de la querellada por “FALTA DE CONOCIMIENTO PERSONAL”.

V

Erró el TPI al concluir que NO medio justa causa para en el despido [sic.], a pesar de que el Querellante no presentó prueba para derrotar las razones de la querellada.

VI

Erró el TPI al concluir que se violó la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991 sobre represalias por actos del querellante en los que actuó en su capacidad de Director Ejecutivo y no en su carácter personal.

VII

Erró el TPI al determinar que la querellada discriminó contra el querellante por razón de edad[.]

VIII

Erró el TPI al concluir que el despido del querellante lo privó de los beneficios de la Ley Núm. 211 de 8 de diciembre de 2015, aprobada y puesta en vigor dos (2) años

después del despido, y a pesar de que este admitió no haber firmado los documentos requeridos por dicha ley para obtener esos beneficios.

IX

Err[ó] el TPI al dar por admitidos un requerimiento de admisiones sobre materia puramente legal, que contiene requerimiento que corresponde a las alegaciones de la demanda que fueron negadas por la parte apelante y sin que la parte querellada fuera advertida previamente advertida y notificada da [sic.] la determinación.

X

Erró el Tribunal de Primera instancia al imponer a la parte querellada intereses pre-sentencia al concluir que medi[ó] temeridad de la Asociación al litigar la causa de acción del despido[.]

A su vez, ese mismo día, el señor Díaz Rivera presentó ante el foro primario un *Memorando de Costas y Gastos*.²⁵ El 15 de agosto de 2022, la Parte Querellada se opuso a dicha petición alegando que el TPI carecía de jurisdicción para atender la solicitud como consecuencia del recurso apelativo instado ante esta Curia.²⁶

El 3 de octubre de 2022, el foro primario emitió una *Resolución* mediante la cual procedió a denegar las costas solicitadas, con excepción de una partida relacionada al gasto incurrido por el Querellante para obtener las transcripciones del juicio.²⁷

Así las cosas, el 12 de octubre de 2022, la Parte Querellada compareció nuevamente ante nos y presentó un recurso de *certiorari* en el cual le imputó al TPI haber errado por las siguientes razones:

Erró el TPI al Conceder Como Costas la Partida de Transcripciones del Juicio ya que Carecía de Jurisdicción para actuar sobre dicha petición. [sic.]

Erró el TPI al Conceder como Costas la Partida de Transcripciones del Juicio ya que estas No fueron un Gasto Necesario y

²⁵ Apéndice del recurso de *certiorari*, págs. 1-5.

²⁶ *Id.*, págs. 7-11.

²⁷ *Id.*, págs. 17-20. Notificada el 4 de octubre de 2022.

Razonable para la Tramitación del Juicio.
[sic.]

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, resolvemos.

-II-

A. Cosa Juzgada y el Impedimento Colateral por Sentencia

Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que para que se configure la defensa de cosa juzgada se tienen que cumplir los siguientes requisitos: (1) una primera sentencia válida, final y firme, que haya adjudicado los hechos y la controversia en sus méritos; (2) las partes en ambos juicios deben ser las mismas; (3) que en ambos juicios se trate de la misma controversia; (4) que el remedio que se solicite sea análogo al que se requirió en el caso anterior y, por último, (5) que las partes en ambos litigios comparezcan en la misma calidad.²⁸

Como es conocido, la doctrina de impedimento colateral por sentencia emana de la doctrina de cosa juzgada.²⁹ El impedimento colateral por sentencia se diferencia de la doctrina de cosa juzgada en que no requiere que las controversias objeto del litigio sean las mismas.³⁰ Esta doctrina "surte efectos cuando un hecho esencial para el pronunciamiento de una sentencia se dilucida y determina mediante sentencia válida y final. Como resultado, tal determinación es concluyente en un segundo pleito entre las mismas partes, aunque estén envueltas causas de acción distintas". (Énfasis nuestro).³¹

²⁸ *Figueroa Santiago v. ELA*, 2021 TSPR 121, 207 DPR ____ (2021), citando a *Benítez et al v. Vargas et al.*, 184 DPR 210, 221-225 (2012).

²⁹ *Id.*, citando a *Presidential v. Transcribe*, 186 DPR 263, 276-277 (2012).

³⁰ *Id.*

³¹ *Bacardí Corporation v. Torres Arroyo*, 202 DPR 1014, 1025 (2019).

B. Ley Sobre Despidos Injustificados

Los remedios provistos por nuestro ordenamiento jurídico para las situaciones en que un empleado es despedido sin justa causa varían dependiendo de la naturaleza del contrato de empleo de que se trate, a saber: si el contrato es a término fijo, a tiempo indeterminado, o si están presentes ciertas circunstancias que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad en el empleo o de un contrato por tiempo indeterminado *bona fide*. En el caso de un trabajador contratado por término determinado, este tendrá a su disposición la presentación de una causa de acción civil en contra de su patrono por daños y perjuicios contractuales.³² Sin embargo, **de tratarse de un empleado contratado por tiempo indeterminado, la Ley Núm. 80 es el estatuto que provee los remedios exclusivos para la actuación ilegal de parte del empleador.**³³

La Ley Núm. 80 fue aprobada por la Asamblea Legislativa como parte del interés apremiante del Estado de regular las relaciones obrero-patronales y evitar prácticas injustas en el empleo.³⁴ El esquema que establece esta legislación tiene como propósito proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e

³² *Nazario v. Miguel P. Vélez & Asociados*, 145 DPR 508 (1998).

³³ *Biver v. Cooperativa Federal De Empleados Telefónicos*, 145 DPR 165, 168 (1998).

³⁴ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). Advertimos que la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, con vigencia inmediata, enmendó varios artículos de la Ley Núm. 80. No obstante, el estatuto dispone en su Art. 1.2 que su aplicación es prospectiva. En específico establece que: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de [e]sta”. En el caso de autos, el señor Díaz Rivera comenzó su relación laboral con la Parte Querellada el 1 de agosto de 1991.

imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente.³⁵

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80 dispone que los empleados de un comercio, industria o negocio que están **contratados sin tiempo determinado**, que reciben remuneración y son despedidos de su cargo sin que medie justa causa tienen derecho al pago de una compensación, conocida comúnmente como la mesada.³⁶

Empero, lejos de prohibir el despido de forma absoluta, la Ley Núm. 80 se limita a imponerle al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa.³⁷ En otras palabras, un patrono puede despedir a un empleado sin causa justificada alguna, pero estará sujeto al pago de una mesada al agraviado por la acción tomada.³⁸

Por su parte, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, establece las razones que se consideraran justa causa para el despido de un empleado de su empleo, a saber:

(a) Que el empleado o empleada siga en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado o la empleada de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

(c) Violación reiterada por el empleado o empleada 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 o empleada.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, o la naturaleza del producto que se produce o maneja por el

³⁵ *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014).

³⁶ 29 LPRA sec. 185a.

³⁷ *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, *supra*, pág. 651.

³⁸ *Id.*

establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(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.³⁹

Mientras tanto, el Artículo 5 de la Ley Núm. 80 define el término despido de la siguiente forma:

[...] [S]e entenderá por despido, además de la cesantía del empleado(a), su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados(as) de industria y negocios estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarle en categoría o someterle a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.⁴⁰

Con el fin de asegurar su naturaleza protectora, las reclamaciones tramitadas al amparo de la Ley Núm. 80 favorecen con una presunción de despido injustificado al empleado querellante.⁴¹ Así, una vez el patrono interpone como defensa afirmativa que hubo justa causa para el despido, entonces tiene que probar, por preponderancia de la prueba, que el despido no fue ilegal.⁴²

Cabe destacar que, si bien la Ley Núm. 80 establece claramente que el incumplimiento del empleado con los reglamentos internos de una empresa, de ordinario, hacen que el despido sea justificado, no se dispone cual sería el efecto de que sea el patrono el que incumpla con estas normas. Ante dicha laguna legislativa, la jurisprudencia ha tenido que atender este vacío. Así pues, en *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD*, el Tribunal Supremo de Puerto

³⁹ 29 LPRA sec. 185b.

⁴⁰ 29 LPRA sec. 185e.

⁴¹ *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 378; *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998).

⁴² *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 378.

Rico dispuso que los beneficios y privilegios establecidos en los reglamentos de una empresa constituyen derechos de los empleados de la entidad y un despido en violación a estas reglas resultaría en una destitución sin justa causa.⁴³

C. Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio

La Ley Núm. 115 busca proteger a los empleados de acciones en su contra por ofrecer información o testimonio en ciertos foros, tales como investigaciones legislativas, procesos administrativos o procedimientos judiciales.⁴⁴ Asimismo, esta legislación tiene un alcance amplio y aplica a empleados de la empresa privada, municipios y todos los empleados del gobierno, incluyendo aquellas instrumentalidades que funcionan como negocios o empresas privadas.⁴⁵

Para lograr su cometido, el Artículo 2 de la Ley Núm. 115 dispone lo siguiente:

(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

⁴³ *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 776 (1992).

⁴⁴ 29 LPRA sec. 194.

⁴⁵ *Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico*, 188 DPR 129 (2013).

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 en su contra de su empleo. 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.⁴⁶

De esta forma, el inciso (c) del Artículo 2 de la Ley Núm. 115 establece el esquema probatorio que regirá en las causas instadas al amparo de sus disposiciones. En esencia, la ley dispone de dos vías para que los empleados establezcan una causa de acción por represalias: (1) la directa, en la que el empleado debe probar su caso mediante de evidencia directa o circunstancial, suficiente para demostrar un nexo causal entre su conducta y el daño sufrido; o (2) la indirecta, en la que deberá establecer un caso *prima facie* de represalias mediante evidencia que demuestre que participó en una actividad protegida por la Ley Núm. 115 y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado.⁴⁷ En esta segunda forma, el carácter de "subsiguiente" puede establecerse por medio de un criterio de proximidad temporal, lo cual implica que se

⁴⁶ 29 LPRA sec. 194a.

⁴⁷ *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 445 (2012).

puede configurar un caso *prima facie* probando que la acción adversa ocurrió al "poco tiempo" del empleado haber participado en la actividad protegida.⁴⁸ Ahora bien, en los casos en que la proximidad temporal no sea el factor más adecuado para establecer la causalidad, el empleado el empleado deberá probar que: (1) 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 inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal.⁴⁹

En resumen, la escueta Ley Núm. 115 crea una presunción *juris tantum* de violación a sus disposiciones a favor del empleado, puesto que este establece un caso *prima facie* tan pronto evidencie que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en el empleo.⁵⁰ Una vez esto ocurre, el patrono deberá alegar y fundamentar que tuvo una razón legítima y no discriminatoria para la acción adversa.⁵¹ Logrado esto, el empleado aún puede prevalecer si prueba que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para el despido discriminatorio.⁵²

D. Ley Contra el Discrimen en el Empleo

La Ley Núm. 100 fue creada para "ofrecer una eficaz protección a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral".⁵³ Esta legislación, en esencia, prohíbe que un patrono despida, suspenda o

⁴⁸ *Id.*, pág. 446.

⁴⁹ *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 398 (2011).

⁵⁰ *Id.*, citando a *Marin v. Fastening Systems, Inc.*, 142 DPR 499 (1997).

⁵¹ *Id.*

⁵² *Id.*

⁵³ *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 68 (2008).

discrimine a un empleado por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.⁵⁴

El esquema procesal dispuesto requiere que el obrero establezca: (1) que hubo un despido o acto perjudicial; (2) que la acción del patrono fue injustificada; y (3) **algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual se reclama.**⁵⁵

Cuando se cumple con esta etapa inicial, el peso de la prueba se traslada al patrono, quien deberá presentar prueba suficiente para rebatir la presunción establecida.⁵⁶

Se presume que la actuación del patrono ha sido discriminatoria cuando ha sido efectuada sin justa causa. El patrono tiene el peso de refutar dicha presunción.⁵⁷ Si el empleado establece un caso *prima facie* de discrimen, el patrono debe: (1) presentar prueba que derrote el hecho básico, esto es, la alegación de que no hubo justa causa; (2) destruir el hecho presumido, esto es, la alegación de que el despido fue debido a un discrimen; o (3) presentar prueba para atacar o destruir ambos hechos.⁵⁸ Entonces, si el patrono cumple con esta segunda etapa procesal, el empleado debe continuar su caso sin la presunción y con evidencia concreta que pruebe que realmente hubo un discrimen ilegal.⁵⁹ Por tanto, “[s]egún este supuesto estaríamos

⁵⁴ *Id.*, pág. 69.

⁵⁵ *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799, 815 (2009).

⁵⁶ *Id.*

⁵⁷ *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42, 50-52 (1983).

⁵⁸ *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 222 (2010), citando a *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*.

⁵⁹ *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*.

entonces ante una reclamación ordinaria en la que el empleado tiene la obligación de presentar evidencia que sustente su causa de acción".⁶⁰

El Tribunal Supremo ha determinado que en los casos en que se alega discrimen por razón de edad bajo las disposiciones de la mencionada Ley Núm. 100, el empleado tiene que probar, no solo que hubo un despido injustificado, sino también que, independientemente de su edad, estaba calificado para ocupar el puesto del cual fue despedido y que fue sustituido por una persona de menor o mayor edad, según sea el caso.⁶¹ El Art. 6 de la Ley Núm. 100 define edad como "cualquier edad desde la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, de acuerdo con la ocupación o industria de que se trate, sin límite alguno".⁶²

Siendo esto así, ha quedado establecido que la edad no es un factor decisivo para determinar si un empleado está o no cualificado para realizar las labores de un empleo. Consecuentemente, no constituye discrimen el único hecho de tener edad avanzada o ser extremadamente joven, dentro del marco legal para obtener un empleo.⁶³

E. Ley del Programa de Preretiro Voluntario

La Ley Núm. 211 creó el Programa de Preretiro Voluntario, el cual ofrecía a los empleados públicos en el servicio de carrera, la oportunidad de separarse voluntariamente de sus funciones al cumplir con ciertos requisitos.⁶⁴ El estatuto procuraba lograr ahorros significativos en gastos gubernamentales por concepto de

⁶⁰ *Id.*, págs. 222-223.

⁶¹ *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, *supra*, pág. 72; *Sandoval Rivera v. Caribe Hilton International*, 149 DPR 582, 585 (1999).

⁶² *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, *supra*, pág. 72.

⁶³ *Id.*

⁶⁴ 3 LPRA sec. 9262.

nómina y beneficios marginales.⁶⁵ Asimismo, pretendía realizar una restructuración organizacional y sistemática de los servicios ofrecidos por el Estado.⁶⁶

El Art. 5 de la Ley Núm. 211, establecía que para participar del Programa de Preretiro Voluntario, los empleados deben satisfacer ciertos requisitos, entre ellos:

1. **ser empleado de carrera, ser empleado en el servicio de confianza con derecho a reinstalación en un puesto de carrera o empleado con nombramiento a término** de conformidad a una ley, como en el caso de procuradores, fiscales, comisionados, etc., siempre que el participante cumpla los sesenta y un (61) años de edad para acogerse al retiro antes de la fecha de expiración de su término corriente;
2. haber comenzado a cotizar para el Sistema de Retiro antes del 1ro. de abril de 1990 o que habiendo comenzado a trabajar como empleado transitorio o irregular para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico antes de esa fecha, no pudo aportar al Sistema de Retiro por su estatus laboral, pero con posterioridad fue nombrado en el servicio de carrera bajo la Ley Núm. 1 de 16 de febrero de 1990, y haya pagado esos servicios anteriores en o antes del 30 de junio de 2013 para acumular años de servicios cotizados con fecha de retroactividad anterior al 1 de abril de 1990; no haber solicitado el reembolso de sus aportaciones ni haya elegido participar del Programa de Cuentas de Ahorro para el Retiro;
3. a la fecha de solicitar acogerse al Programa de Preretiro, tener un mínimo de veinte (20) años de servicios cotizados o pagados al Sistema de Retiro; y
4. no haber cumplido los requisitos para acogerse al retiro bajo la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, en o antes de la fecha de efectividad de ingresar al Programa de Preretiro Voluntario; disponiéndose que en el caso de los servidores públicos de alto riesgo, según dicho término definido en la Ley Núm. 447, que cumplan con los requisitos para retirarse y de los empleados cuya edad de retiro opcional es antes de los 61 años en virtud del

⁶⁵ *Exposición de motivos de la Ley Núm. 211, supra.*

⁶⁶ *Id.*

Artículo 5-103 (a) (1) de la Ley Núm. 447, supra, podrán ingresar al Programa hasta que cumplan los 61 años de edad. (Énfasis nuestro).⁶⁷

Además, el Art. 9 de la Ley Núm. 211, añade que:

Toda elección del empleado de participar en el Programa será final e irrevocable y constituye un relevo total y absoluto, y una renuncia de derechos de toda reclamación actual o potencial, basada en: (i) la relación de empleo o la terminación del mismo, bajo cualquier ley aplicable o (ii) las acciones, si algunas, que pudieran tomarse como consecuencia de la implantación del Programa. Esta renuncia de derechos tendrá el efecto de una transacción total, de toda acción o derecho, actual o potencial, conocido o sin conocer, que el empleado tenga, pueda tener o haya tenido, relacionada con su empleo y/o la separación del mismo. El efecto de este relevo y la correspondiente renuncia de derechos, será el de cosa juzgada.⁶⁸

F. Intereses Presentencia

Los intereses presentencia solo proceden sobre la cuantía de la sentencia, sin incluir las costas y los honorarios de abogado, si la parte perdidosa actuó con temeridad en la tramitación de un pleito y si este se trata de una demanda en cobro de dinero o por daños y perjuicios.⁶⁹ En específico, sobre estos intereses, el inciso (b) de la Regla 44.3 de Procedimiento Civil establece que:

(b) El tribunal también impondrá a la parte que haya procedido con temeridad el pago de interés al tipo que haya fijado la Junta en virtud del inciso (a) de esta regla y que esté en vigor al momento de dictarse la sentencia desde que haya surgido la causa de acción en todo caso de cobro de dinero y desde la presentación de la demanda, en caso de daños y perjuicios, y hasta la fecha en que se dicte sentencia a computarse sobre la cuantía de la sentencia, excepto cuando la parte demandada sea el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus municipios, agencias,

⁶⁷ 3 LPRA sec. 9264.

⁶⁸ 3 LPRA sec. 9268.

⁶⁹ *González Ramos v. Pacheco Romero*, 209 DPR 138 (2022), citando a *Marrero Rosado v. Marrero Rosado*, 178 DPR 476, 505 (2010).

dependencias o funcionarios o funcionarias en su carácter oficial. El tipo de interés se hará constar en la sentencia.⁷⁰

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sido consistente en reafirmar que la temeridad para que se impongan los intereses presentencia sobre la cuantía de la sentencia es de naturaleza idéntica a la que puede acarrear la condena al pago de honorarios de abogado y persiguen los mismos propósitos.⁷¹ Ambas sanciones pretenden disuadir la litigación frívola; compensar, en lo posible, los gastos incurridos por la parte que no ha sido temeraria, y fomentar las transacciones de los pleitos.⁷² La equivalencia entre estas sanciones es tal que "[u]na vez se determina la temeridad, la imposición de honorarios de abogado e intereses por temeridad es imperativa".⁷³

La única diferencia entre la condena al pago de honorarios de abogado y de los intereses presentencia es que la primera no hace excepciones en cuanto al tipo de acción en que pueden ser impuestos. Es decir, los honorarios de abogados sancionan la temeridad en cualquier tipo de acción judicial. No obstante, los intereses presentencia solo proceden en dos clases de acciones: la de cobro de dinero y en la de daños y perjuicios.⁷⁴ En nuestro ordenamiento procesal civil cuando el tribunal condena a la parte perdedora a pagar honorarios de abogado, lo que puede hacer en todo tipo

⁷⁰ 32 LPRA Ap. V, R. 44.3(b).

⁷¹ *González Ramos v. Pacheco Romero*, supra, citando a *Montañez v. UPR*, 156 DPR 395, 425 (2002); *Fernández v. San Juan Cement Co., Inc.*, 118 DPR 713, 722 (1987); *Colondres Vélez v. Bayron Vélez*, 114 DPR 833, 843 (1983).

⁷² *Id.*, citando a *Marrero Rosado v. Marrero Rosado*, supra, págs. 504-505; *Montañez v. UPR*, supra, pág. 425.

⁷³ *Id.*, citando a *Elba ABM v. UPR*, 125 DPR 294, 329 (1990).

⁷⁴ *Id.*, citando a *Colondres Vélez v. Bayron Vélez*, supra, págs. 842-843.

de acción, tal imposición constituye una determinación implícita de temeridad.⁷⁵

G. *Certiorari*

El auto de *certiorari* es el vehículo procesal que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones interlocutorias realizadas por un foro inferior.⁷⁶ La expedición del auto descansa en la sana discreción del tribunal.⁷⁷

En casos civiles, la Regla 52.1 de Procedimiento Civil,⁷⁸ delimita las instancias en las que procede que este Tribunal de Apelaciones expida un recurso de *certiorari*.⁷⁹ La citada Regla establece que el recurso solo se concederá cuando se recurra de una orden o resolución bajo remedios provisionales de la Regla 56, *injunction* de la Regla 57, o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. Por excepción, y en el ejercicio discrecional del foro apelativo, se podrá expedir el recurso cuando se recurre de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciarios, anotaciones de rebeldía, casos de relaciones de familia, casos revestidos de interés público o cualquier otra situación, en la que esperar por una apelación constituiría un fracaso irremediable de la justicia.⁸⁰

Por otro lado, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, señala los criterios que

⁷⁵ *Id.*, citando a *Rivera v. Tiendas Pitusa, Inc.*, 148 DPR 695, 702 (1999); *Montañez Cruz v. Metropolitan Cons. Corp.*, 87 DPR 38, 40 (1962).

⁷⁶ *Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC*, 194 DPR 723, 728 (2016).

⁷⁷ *Caribbean Orthopedics v. Medshape et al.*, 207 DPR 994, 1004 (2021); *800 Ponce De León v. AIG*, 205 DPR 163, 174 (2020).

⁷⁸ 32 LPRA Ap. V, R. 52.1.

⁷⁹ *Caribbean Orthopedics v. Medshape et al.*, *supra*; *Scotiabank v. ZAF Corp.*, 202 DPR 478, 486 (2019).

⁸⁰ *Id.*

debemos tomar en consideración al evaluar si se debe expedir un auto de *certiorari*, a saber:

A. Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

B. Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

D. Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

E. Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

F. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causa un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.⁸¹

Estos requisitos nos imponen, como foro revisor, la obligación de ejercer de manera prudente nuestra discreción al intervenir con una determinación del TPI, de forma que no se interrumpa injustificadamente el curso corriente de los casos ante dicho foro.⁸² Por lo cual, de no estar presente ninguno de los criterios esbozados, procede que nos abstengamos de expedir el auto ante nuestra consideración.

-III-

A. KLAN202200590

El 22 de julio de 2022, la Parte Querellada presentó una *Moción Solicitando Autorización para la Presentación de la Transcripción de los Procedimientos*. Sin embargo, ante el reiterado incumplimiento con los términos para

⁸¹ 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

⁸² *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty*, 175 DPR 83, 97 (2008).

cumplir con dicha petición, este Tribunal procedió a dar por renunciados los planteamientos que requirieran una evaluación de la prueba oral vertida en el caso.⁸³ Por tal razón, al adentrarnos en el presente recurso, nos vemos impedidos de examinar los señalamientos de error III y IV, por estos atacar directamente la prueba oral aquilatada por el TPI. Con respecto a los restantes planteamientos, al evaluar los mismos, centraremos nuestro análisis exclusivamente en los documentos que constan en el expediente de autos.

Aclarado lo anterior, pasemos a evaluar cada señalamiento de error por separado.

En su recurso de apelación, la Parte Querellada comenzó por plantear, en primer lugar, que el TPI erró al determinar que, al amparo de la doctrina de impedimento colateral por sentencia, procedía reconocer en este caso la vigencia del Reglamento de Personal y el Manual de Normas de AEELA conforme había sido adjudicado previamente en una sentencia parcial emitida por el propio tribunal en el caso de *Migdalia López Gómez v. José A. González Hernández y otros*, *supra*. Según entiende esta, dicho proceder no se sostiene en derecho, pues la determinación parcial referenciada fue alegadamente dejada sin efecto mediante el dictamen final emitido en esa ocasión.

Sobre el particular, debemos expresar que, si bien coincidimos en cuanto a que la doctrina de impedimento colateral por sentencia es inaplicable a la situación específica de autos, la razón para ello se debe a un

⁸³ La Parte Querellada recurrió mediante recurso de *certiorari* ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico (Caso Núm. CC-2022-0816) para revisar nuestra determinación. Sin embargo, el 13 de diciembre de 2022, dicho foro emitió una *Resolución* determinando no expedir el auto ante su consideración.

asunto aún más sencillo que el planteado por AEELA. En el caso de autos, la invocación de la referida doctrina no prospera debido a que las partes envueltas en este pleito y las que formaron parte del caso de *Migdalia López Gómez v. José A. González Hernández y otros, supra*, no son idénticas. Un examen de la reclamación instada por la Sra. Migdalia López Gómez en contra de AEELA arroja que el señor Díaz Rivera no intervino en dicho procedimiento.⁸⁴ Ello provoca que el foro primario estuviese impedido de considerar cualquier asunto adjudicado en aquella ocasión. Por lo cual, evidentemente, el TPI erró en su proceder.

En su segundo señalamiento de error, la Parte Querellada añade que el foro primario incidió al establecer que el despido del Querellante fue nulo por violentarse el alegado debido proceso de ley contractual que le asistía a este al amparo de los documentos reglamentarios previamente mencionados y el contrato de empleo vigente. Según alega, lo correcto en este caso hubiese sido que el TPI se limitara a analizar los hechos de autos a la luz de las disposiciones de la Ley Núm. 80, puesto que, a su entender, debido a que el señor Díaz Rivera era un empleado a tiempo indefinido, esa era

⁸⁴ Los demandados en dicho pleito fueron: José A. González Hernández, como Presidente de la Asamblea de Delegados de AEELA; Mirthia Cruz Cabrera, como Vicepresidenta de la Asamblea de Delegados de AEELA; Gladys G. Rosario Otero, como Secretaria de la Asamblea de Delegados de AEELA; Félix Morales Alverio, como Macero de la Asamblea de Delegados de AEELA; Asociación De Empleados Del Estado Libre Asociado De Puerto Rico (AEELA); Edwin Montañez Morales; Gilberto Roldán Benítez; Zoraya Martínez Ramos; Luis Vélez Arroyo; Magna Pérez Valles; Luis A. De Jesús Rivera; Maira González Hidalgo; Awilda Marrero González; María D. Ruiz Cintrón; Wanda Aponte Rosado; Gloria Pagán Reyes; Áurea E. Rivera Colón; Nicomedes Morales Morales; Benjamín Velázquez Rivera; Daniel Juarbe Vélez; Milagros Ortiz Ramos; Alberto Hernández Roldán; Sabino Félix Pizarro; y María Celia Rivera Cruz, como miembros del Comité Ejecutivo de la Asamblea de Delegados de AEELA; Blanca Medina De Garau, como Directora Ejecutiva Interina de AEELA; Pablo Crespo Claudio, como Director Ejecutivo de AEELA; Aseguradora "X"; Personas de la "A a la Z". Véase, apéndice del recurso de apelación, págs. 328-366.

la ley que regía sobre este pleito. Entendemos que le asiste la razón.

Como expresamos previamente al exponer el derecho aplicable, los remedios que puede reclamar un individuo que alega haber sido objeto de un despido injustificado, dependerán de si este estaba empleado por tiempo determinado o no. De tratarse de un empleado contratado por un término indefinido, las indemnizaciones que se le podrán conceder, de prosperar en su causa de acción, serán las dispuestas por el estatuto especial que rige en estos casos, a saber, la Ley Núm. 80.

Surge de autos que el Querellante claramente reunía las cualidades para ser considerado un empleado cualificado al amparo del citado estatuto. Particularmente, la determinación de hecho número uno del TPI acredita dicha situación, al establecer que:

El querellante Manuel Alberto Díaz Rivera, trabajó como empleado de la Asociación mediante **contrato sin tiempo determinado**, desde el 1 de agosto de 1991 (Así consta en la comunicación de nombramiento de 22 de julio de 1991 que forma parte del expediente personal del querellante), hasta el 31 de julio de 2013, fecha en que fue despedido mientras ocupaba el puesto de Gerente de División de Cobro Legal. Dicho puesto está clasificado como administrativo, gerencial y exento. (Énfasis nuestro).⁸⁵

Por lo que, basado en lo anterior, era improcedente que el foro primario aplicara a la controversia de autos los remedios contemplados por el Código Civil para casos de nulidad contractual. El foro primario tenía el deber de evaluar los hechos ante su consideración al amparo de la Ley Núm. 80 y, de entenderlo procedente, otorgar los remedios exclusivos que dispone y contempla dicha ley

⁸⁵ *Id.*, pág. 929.

especial. Sin embargo, al desviarse de la normativa jurídica aplicable, no cabe dudas que el tribunal cometió el error imputado.

Ahora bien, aun cuando coincidimos en que el error anterior fue cometido, discrepamos de la postura de la Parte Querellada, argumentada en su quinto señalamiento, en cuanto a que en este caso no se configuró un despido injustificado. Esto pues, un examen del expediente ante nuestra consideración refleja que AEELA falló en probar efectivamente las razones que expuso en su contestación a la *Querrela Enmendada* para justificar el despido del señor Díaz Rivera. Así se desprende de la propia *Sentencia* emitida por el TPI, la cual establece que:

A pesar de ello, en la segunda etapa del caso, bajo la teoría de que solo tenía que probar que el despido del querellante estuvo motivado en la creencia de que este se justificaba y no por un ánimo represivo ante la participación del querellante en varias actividades protegidas, **la querellada se limitó a sentar varios testigos para que repitieran las alegaciones de justa causa en lugar de probarlas.** Aunque la querellada tuvo dos etapas procesales para probar los hechos que a su juicio justificaban el despido, primero la oportunidad de oponerse a la sentencia sumaria en la primera parte del caso, y luego en la vista celebrada para presentar prueba atinente a las causas de acción de represalias y discrimen en el empleo, **en ninguna de las dos etapas pudo probar un solo hecho que justificara el despido del querellante.** [...] (Énfasis nuestro).⁸⁶

Al amparo del derecho aplicable, la Parte Querellada tenía el deber de rebatir la presunción de que el despido efectuado no tenía como fundamento una causa válida. Sin embargo, al no satisfacer efectivamente este peso probatorio, la indemnización al señor Díaz Rivera es mandatoria. Por lo cual, este tiene

⁸⁶ *Id.*, pág. 969.

derecho a recibir la mesada que contempla la Ley Núm. 80 para este tipo de situación.

En su sexto señalamiento, la Parte Querellada expone que el TPI erró al concluir que había violentado las disposiciones de la Ley Núm. 115 al haber, presuntamente, tomado represalias en contra del Querellante luego de que este incurriera en ciertas actividades protegidas bajo dicho estatuto. Según argumenta, en este caso no están presentes los requisitos necesarios para que se configure una reclamación válida a base de esa ley. Entendemos que tiene razón en su argumento.

De la *Sentencia* emitida por el TPI sobre este particular se desprende que, a juicio del foro primario, la causa de acción por represalias procedía por las siguientes razones:

Al igual que en *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, ante, **la prueba presentada en este caso por el querellante fue contundente al establecer que entre el 7 de marzo y el 31 de julio de 2013, fecha de su despido, participó en varias actividades protegidas por ley, siendo el autor intelectual y principal participante de estas. Nos referimos, entre otras a, su **ponencia ante la Cámara de Representantes para oponerse a la aprobación del P de la C 888, y a la presentación de la demanda contra su patrono AEELA el 4 de abril de 2013**, donde el querellante figura como demandante, y cuya litigación estaba en todo su vigor procesal para la fecha misma de su despido.**

[...]

En el presente caso el querellante probó de forma incontrovertida que, para las fechas en que ejercitó las actividades protegidas antes relacionadas, este era el gerente de la División de Cobro Legal con estatus regular, era empleado exento administrativo y nunca en sus 22 años en el empleo en A.E.E.L.A, había sido amonestado o disciplinado. La prueba estableció además que, **una vez Díaz Rivera hace la reclamación inicial mediante las cartas en marzo de 2013 (Exhibits 1, 2 y 3 de la parte querellante) y luego depone**

ante la Cámara de Representantes y presenta la demanda y demanda enmendada contra A.E.E.LA. (Exhibits 4 y 5 de la parte querellante), en el Departamento de Asuntos Legales al que pertenece la División de Cobro Legal que dirigía el querellante cuando fue despedido", **ocurre un alejamiento de la dirección en general en cuanto a su persona mediante el cual se le excluyó de las reuniones**, a pesar de ser este uno de los gerentes que debía estar presente en estas. De igual forma, el Sr. Arnaldo Ortiz, Director Ejecutivo, cesó toda comunicación con él, y ni quiera respondía a sus comunicaciones. Díaz Rivera describió dicho trato como un alejamiento hacia su persona, sobre el cual nunca se le dio explicación. Es de notar que ninguno de los testigos de la A.E.E.L.A. controvirtió lo declarado por el querellante.

[...]

El tribunal no tiene la más mínima duda de que a partir de que el querellante participó en una **serie de actividades protegidas** relacionadas con la A.E.E.L.A. y su Director Ejecutivo Pablo Crespo, estos se dieron a la tarea de espigar cuanto hecho remoto de la vida laboral del querellante pudiera justificar su despido como reprimenda a su participación en dichas actividades. Si no es así, ¿cómo se explica el que hechos que nunca le fueron probados ni imputados al querellante, presuntamente ocurridos entre el 2007 y el 13 de abril de 2011, fueron utilizados para **despedirlo el [31] de julio de 2013**, aunque no se tenga prueba de su ocurrencia, no figuren en auditoría o informe alguno, y no se mencionen siquiera en su carta de despido? (Énfasis nuestro).⁸⁷

Como es posible apreciar, aunque el TPI alude a que el señor Díaz Rivera fue despedido por participar en "varias" o en una "serie" de actividades protegidas por la Ley Núm. 115, en su dictamen, el tribunal se limitó a exponer y referenciar tan solo dos de ellas. En específico, el foro primario estableció que el Querellante fue removido de su puesto como consecuencia de que este: (1) remitiera el 7 de marzo de 2013 una carta al Director Ejecutivo de AEELA solicitando que se

⁸⁷ Id., págs. 967-969, 972-973.

expresara en relación al Proyecto de la Cámara Núm. 888 que buscaba enmendar la ley que establece el sistema de retiro de los empleados del ELA y procediera a deponer ante dicho cuerpo legislativo sobre el particular y (2) presentara el 4 de abril de 2013 una reclamación judicial contra AEELA mediante la cual le imputaba cierta negligencia a dicha entidad en conexión sobre el referido asunto.

Como cuestión de umbral, no está claro que estas actividades realmente constituyan el tipo de acto protegido por la Ley Núm. 115. De todas maneras, aun partiendo de que lo fueran (sin resolverlo, por no ser necesario en este caso particular), no surgen de la *Sentencia* determinaciones fácticas específicas que sustenten la conclusión de que estas fueran las razones por las cuales la Parte Querellada decidió despedir al Querellante.

En cuanto a lo primero, del récord lo que surge es que AEELA, al igual que el Querellante, se oponía al proyecto de ley, por lo cual es un contrasentido concluir que la militancia del Querellante al respecto pudiese haber causado hostilidad de parte de AEELA hacia su persona.

En cuanto a lo segundo, cabe destacar que la demanda presentada por el señor Díaz Rivera, ocurrió cuatro (4) meses antes de que se efectuara su despido. Por lo cual, no habiendo una proximidad temporal evidente entre las actividades llevadas a cabo por el empleado y el acto de remoción de empleo, el Querellante tenía el deber de probar el nexo causal que exige la Ley Núm. 115 utilizando los factores que ha delineado nuestra más Alta Curia para este tipo de situación, a saber, que:

(1) 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 inconsistencias, o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el elemento del nexo causal.

Aunque el TPI aseguró que el Querellante logró establecer que luego de llevar a cabo las mencionadas actividades ocurrió un alejamiento de la administración de la entidad en cuanto a su persona, nos parece que dicho planteamiento generalizado, sin más, es insuficiente para configurar el nexo causal que exige el referido estatuto para probar que efectivamente se tomaron medidas adversas contra su persona. El Querellante tenía el deber de probar, con detalles particularizados y hechos específicos, en que consistió ese llamado "alejamiento" por parte de la gerencia. Sin embargo, ni de la *Sentencia* ni del expediente se desprende que se haya satisfecho dicho requisito. Por lo cual, no habiéndose cumplido con lo anterior, sin duda, el TPI cometió el error imputado por la Parte Querellada. En este caso, la reclamación de represalias no procede en derecho.

En la misma línea, en su séptimo planteamiento de error, la Parte Querellada imputa al foro primario incidir al establecer que esta había discriminado en contra del señor Díaz Rivera por razón de su edad. Entiende que del expediente no se desprende suficiente evidencia para sostener dicha determinación. Sobre este asunto, consideramos que igualmente tiene razón la Parte Querellada en su planteamiento.

Al evaluar las alegaciones del Querellante y la evidencia desfilada con relación a esta causa de acción, el TPI dispuso que:

[L]a prueba es incontrovertible al efecto de que (1) el querellante ocupaba el puesto de Gerente de Cobro Legal al momento del despido, (2) la licenciada Jeannette Rodríguez Claudio, abogada de profesión, era empleada de la AEELA desde el año 2005, o sea con mucho menos antigüedad que el querellante, y cinco días después del despido de este, fue nombrada al puesto de Gerente de Cobro del cual fue despedido el querellante. Dicha empleada **tenía mucho menos antigüedad y era mucho menor que el querellante, siendo su edad lo que realmente es pertinente para establecer el discrimen,** porque precisamente fue ella la que ocupó la posición del querellante inmediatamente después de su despido. (Énfasis nuestro).⁸⁸

Sin embargo, entendemos que el planteamiento enfatizado es insuficiente para configurar un caso *prima facie* a favor del Querellante. El mero hecho de que, una vez despedido, el señor Díaz Rivera fue reemplazado por una empleada de menor antigüedad y edad que él, por sí solo, no satisface el requerimiento de probar que a este se le violaron sus derechos por una de las causales protegidas por la Ley Núm. 100. Además, de ninguna parte del expediente se desprende prueba que demuestre un ánimo discriminatorio por parte de la asociación en contra del señor Díaz Rivera por razón de su edad. La sustitución del Querellante por la Lcda. Jeannette Rodríguez Claudio parece ser un asunto incidental al examinarse en el contexto en que se suscitaron los hechos de este caso. Por lo cual, evidentemente el TPI erró al entender que procedía conceder la referida causa a base de ese aspecto.

⁸⁸ *Id.*, pág. 979.

Por otra parte, en su octavo señalamiento, la Parte Querellada dispone que el TPI erró al determinar que el despido del señor Díaz Rivera tuvo el efecto de privarle de los beneficios de retiro que proveía la Ley Núm. 211 y que, por tanto, procedía indemnizarle por la diferencia que este no recibiría en compensación bajo de dicho estatuto. Entendemos que le asiste la razón.

La reclamación del señor Díaz Rivera al amparo de la Ley Núm. 211 estuvo fundada en la premisa equivocada de que la Parte Querellada llevó a cabo un despido nulo en su contra. Dicha nulidad tenía el presunto efecto de que se reinstalara al Querellante al puesto del cual fue destituido lo que, a su vez, lo haría acreedor de los mismos beneficios y derechos que disfrutaba al momento de ser despedido y aquellos que surgieron posteriormente. Bajo dicho supuesto, el señor Díaz Rivera hubiese podido cualificar para los beneficios de la Ley Núm. 211, la cual fue aprobada cerca de dos (2) años luego de que este fue removido de por la asociación. Sin embargo, debido a que como concluimos previamente, en este caso la reclamación de despido nulo es improcedente por ser el Querellante un empleado a tiempo indeterminado, el argumento de este con relación a los beneficios de retiro dejados de percibir pierde toda validez. Por lo cual, no procedía que el foro primario le concediera al señor Díaz Rivera una indemnización por los beneficios que no recibió bajo una ley que no le era de aplicación. Esto pues, el Querellante no cumplía con ser un empleado activo para el momento en que el estatuto entró en vigor, lo que era un requisito indispensable para participar del Programa del Preretiro Voluntario.

En vista de lo anterior, nos es forzoso concluir que el error señalado fue cometido.

En su noveno planteamiento, la Parte Querellada le imputa al foro primario errar al dar por admitido, sin previa advertencia, un requerimiento de admisiones cuyos planteamientos alega están relacionados a materia puramente legal y a asuntos que fueron negados al contestarse la reclamación instada. Al analizar en detalle este señalamiento, podemos apreciar que la Parte Querellada no nos colocó en posición para atender adecuadamente el mismo. Esto pues, en su escrito, esta no incluyó una discusión fundamentada, con referencias a las disposiciones legales y a los hechos específicos que demostraran que el foro primario cometiera un error en la apreciación de este asunto. Por el contrario, la Parte Querellada se limitó a reescribir su señalamiento en un escueto y breve párrafo, sin exponer mayores detalles, y tan solo aludiendo, mediante la cita de un caso, al deber de cautela que deben ejercer los tribunales al dar por admitidos requerimientos de admisiones que no han sido contestados a tiempo por una parte. Lo anterior incumple crasamente con la Regla 16(C) (1) (f) del Reglamento de este Tribunal de Apelaciones⁸⁹ e impide que podamos ejercer nuestra función revisora efectivamente.⁹⁰ Por lo cual, no procede

⁸⁹ 4 LPRÁ Ap. XXII-B, R. 16(C) (1) (f).

⁹⁰ Sobre el particular, nuestro Tribunal Supremo ha establecido que los escritos de revisión deben contener una discusión fundamentada de los hechos y las fuentes de derecho que sustentan los señalamientos de error. *Morán v. Martí*, 165 DPR 356 (2005). Si la parte no cumple con este deber, el foro apelativo está impedido de considerar el error planteado. *Id.* Un señalamiento de error no discutido ni fundamentado no es motivo para revisar una decisión del foro revisado. *Quiñones López v. Manzano Pozas*, 141 DPR 139, 165 (1996); *JRT v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, 119 DPR 62, 67 (1987).

que intervengamos con la determinación del foro primario sobre este particular.

En su décimo y último señalamiento de error, la Parte Querellada expone que el TPI erró al imponerle intereses presentencia bajo el argumento de que medió temeridad de su parte.

Surge de la *Sentencia* emitida por el foro primario que la decisión de imponerle a la Parte Querellada el pago de intereses presentencia estuvo fundamentada en dos razones principales: (1) por negar de manera sostenida la vigencia del Reglamento de Personal y el Manual de Normas de AEELA a lo largo del pleito y (2) por mantenerse litigando por casi ocho años este caso a sabiendas de que no tenía pruebas para justificar el despido del Querellante.⁹¹ Sin embargo, un análisis de los fundamentos esbozados por el foro primario a la luz del derecho que regula la imposición de intereses presentencia nos mueve a concluir que su proceder fue uno errado.

Como establecimos en la discusión del primer señalamiento de la Parte Querellada, en este caso la aplicación de la doctrina de cosa juzgada para adjudicar la vigencia del Reglamento de Personal y el Manual de Normas de AEELA a base de una determinación del TPI emitida en otro pleito era improcedente, por no cumplirse los requisitos para ello. Por lo cual, la Parte Querellada tenía la facultad y el derecho para argumentar y litigar la vigencia de estos documentos reglamentarios nuevamente, sin que dicho proceder constituyera conducta temeraria alguna de su parte.

⁹¹ Apéndice del recurso de apelación, págs. 999-1000.

Tampoco surge del récord que fuese temeraria la postura de AEELA de sostener que el despido estuvo justificado.

Analizados y atendidos los señalamientos de error del recurso de apelación de la Parte Querellada, pasemos a examinar el recurso de *certiorari* presentado por esta. Adelantamos que el mismo debe ser *denegado*. Veamos.

B. KLCE202201135

La Parte Querellada expone, en síntesis, que el foro primario erró al concederle al Querellante una partida reclamada por este en su *Memorando de Costas*, la cual se relaciona al gasto en que incurrió este para obtener las transcripciones del juicio. Conforme argumenta, para el momento en que se presentó dicho memorando el foro primario carecía de jurisdicción para evaluar el mismo, debido a que se había instado la apelación de epígrafe ante esta Curia. Además, considera que el gasto reclamado por el Querellante es uno innecesario por lo que, a su entender, no procede en derecho la concesión de dicha partida.

Luego de deliberar los méritos del recurso, concluimos no expedir el mismo. A pesar de que este Tribunal no tiene que fundamentar su determinación al denegar un recurso discrecional, en ánimo de que no alberguen dudas en las mentes de las partes sobre los fundamentos en que basamos nuestra denegatoria, abundamos.

La Regla 52.3(a) de las Reglas de Procedimiento Civil establece que:

- (a) Una vez presentado el escrito de apelación, **se suspenderán todos los procedimientos en los tribunales inferiores respecto a la sentencia o parte de ésta de la cual se apela, o las cuestiones comprendidas en ella,** salvo orden en contrario expedida por iniciativa

propia o a solicitud de parte por el tribunal de apelación. **El Tribunal de Primera Instancia podrá proseguir el pleito en cuanto a cualquier cuestión involucrada en él no comprendida en la apelación.** [...] (Énfasis nuestro).⁹²

En el caso de autos, las costas y los gastos del pleito no fueron un asunto objeto de impugnación en la apelación instada por la Parte Querellada. Debido a esto, y a luz de lo dispuesto por la regla previamente citada, el TPI gozaba de jurisdicción para atender y adjudicar ese particular.

Por otro lado, debemos recordar que las transcripciones de un juicio son recobrables cuando las mismas hayan sido necesarias para la tramitación del pleito por parte de quien las reclama.⁹³ En el caso de autos, el Querellante justificó ante el TPI la necesidad de obtener las transcripciones para efectivamente argumentar sus posturas ante el foro primario. Fundamentó lo anterior en que el juicio fue uno prolongado, el cual se extendió por seis (6) días y durante el cual testificaron un total de doce (12) testigos.⁹⁴ A nuestro juicio, tal argumentación fue suficiente para satisfacer el estándar jurisprudencial mencionado.

En consideración a las razones antes expuestas, y luego de evaluar detenidamente el expediente ante nuestra consideración, no encontramos indicio de que el foro recurrido actuase de forma arbitraria, caprichosa, en abuso de su discreción o mediante la comisión de algún error de derecho. Además, no identificamos fundamentos jurídicos que nos muevan a expedir el presente recurso a la luz de los criterios que guían nuestra función

⁹² 32 LPRA Ap. V, R. 52.3(a).

⁹³ *Pereira v. IBEC*, 95 DPR 28, 78 (1967).

⁹⁴ Apéndice del recurso de apelación, pág. 929.

revisora. Por lo cual, procedemos a denegar su expedición.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, *revocamos* la determinación impugnada mediante el recurso de apelación (KLAN202200590), ello pues, con excepción de lo relacionado con los intereses post-sentencia, ninguno de los remedios allí dispuestos procedía en las circunstancias de este caso. Se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para que, de conformidad con lo aquí resuelto, calcule y otorgue al señor Díaz Rivera la mesada a la que tiene derecho al amparo de la Ley Núm. 80, único remedio aplicable en este caso. De igual forma, deberá la Parte Querellada satisfacer el pago de honorarios de abogados a razón del 25% de la cuantía que el foro primario consigne en su dictamen, más los correspondientes intereses post sentencia.

En cuanto al recurso de *certiorari* (KLCE202201135), determinamos *denegar* su expedición.

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

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