



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Departamento de Justicia  
**Oficina de la Procuradora General**  
P.O. Box 9020192, San Juan, P.R. 00902-0192

*Lida Irene S. Soroeta-Kodesh*  
*Procuradora General*

**MEMORANDO DE ARCHIVO**  
**NO RECURRIR**

A: **Lic. Irene S. Soroeta-Kodesh**  
Procuradora General

**Lic. Leticia M. Casaldue-Rabell**  
Sub-Procuradora General

*Lida Irene S. Soroeta-Kodesh*  
*14-7-10*

**Lic. Zaira Z. Girón-Anadón**  
Sub-Procuradora General  
Oficina de la Procuradora General  
Departamento de Justicia

*Lida Irene S. Soroeta-Kodesh*

De: **Lic. José Enrique Valenzuela-Alvarado**  
Procurador General Auxiliar

Fecha: 10 de junio de 2010

RE: **Jessica Ruperto v. EIA, T.A. Núm. KLAN200900838, Apelación de 19 de junio de 2009 T.A. Núm. KLAN200900811, Apelación de 16 de junio de 2009.**

**I. Introducción**

En el caso de referencia el Estado Libre Asociado (o "EIA") y la señora Jessica Ruperto presentaron sendas apelaciones el 16 y el 19 de junio del 2009. La apelación presentada en representación del Estado por otro

Procurador General Auxiliar de la Oficina de la Procuradora General se le asignó al suscribiente el 28 de octubre de 2009, luego que hubieran intervenido en el caso las licenciadas Wanda Simons, Karla Z. Pacheco Álvarez y María Consuelo Umpierre Marchand.

Luego de evaluar la Sentencia adversa –en parte- dictada el 27 de mayo de 2010, que fuera notificada el 1 de junio del mismo año, el que suscribe entiende que no debemos recurrir de la misma. Tendríamos hasta el 16 de junio de 2010, para presentar la correspondiente reconsideración. Sin embargo, por los fundamentos que exponemos a continuación, recomendamos no solicitar reconsideración ni recurrir al Tribunal Supremo de Puerto Rico.

## II. Trasfondo Procesal

El Tribunal de Primera Instancia declaró con lugar la demanda incoada por la Sra. Jessica Ruperto Rodríguez y concluyó que su despido fue injustificado y contrario a derecho. En consecuencia, determinó que la demandante-apelada tenía derecho a que se le reembolsara una cuantía correspondiente al salario que hubiera devengado en el período entre el despido y el dictamen. Además, el foro de instancia ordenó la reinstalación de la apelada a su puesto regular de carrera. La sentencia del Tribunal de Primera Instancia (o “TPI”) fue dictada el 7 de abril de 2009 y notificada el 17 de igual mes y año. El Estado presentó una solicitud de reconsideración como solicitud de determinaciones de hechos adicionales, las cuales fueron ambas declaradas sin lugar.

El Estado presentó apelación el 16 de junio de 2009 y la apelante hizo lo propio el 19 de junio de 2009. La Sra. Jessica Ruperto en su apelación alegó que había errado el TPI al haber desestimado sus reclamaciones a tenor con la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, y la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991.

## III. Breve Relación de Hechos<sup>1</sup>

El 2 de diciembre de 2003 Jessica Ruperto Rodríguez, incoó una demanda sobre despido injustificado, discrimen y otros en contra del ELA, la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio (“OSAJ”) y otros.<sup>2</sup> Alegó que prestó servicios para OSAJ desde el 1 de julio de 1999 hasta el 10 de mayo de

---

<sup>1</sup> Véase: Relación de Hechos esbozados en la Apelación presentada por nuestra Oficina en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

<sup>2</sup> Véase: (Anejo II), en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

2004.<sup>3</sup> Esbozó que para la fecha de su despido se desempeñaba como Oficial de Evaluación y Orientación en la oficina ubicada en el Centro Judicial de Mayagüez. Arguyó que su patrono la despidió sin justa causa, en violación a las disposiciones de la Ley de Personal del Servicio Público, Ley 5 de 14 de octubre de 1975, 3 L.P.R.A. §1336 *et seq.* ("Ley Núm. 5"); Ley Núm. 3 del 13 de marzo de 1942; Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada; Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada; Ley de la Oficina del Fondo del Seguro del Estado, según enmendada; Ley de la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio, según enmendada; el Reglamento de Personal de Empleados en el Servicio de Carrera de OSAJ; "Pregnacy Discrimination Act", según enmendada; "American with Disability Act" de 1990, según enmendada; "Civil Rights Act", según enmendado; y el "Family and Medical Leave Act", según enmendado, entre otros.

La Sra. Jessica Ruperto adujo en su demanda que el 19 de diciembre de 2003 se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (o "CFSE") y allí se determinó que debía recibir tratamiento médico en descanso a partir de la fecha aludida. Indicó que el 24 de febrero de 2004 la CFSE la autorizó a continuar recibiendo tratamiento médico mientras trabajaba. Detalló que el 1 de marzo de 2004 le notificó a su patrono que estaba embarazada y solicitó una licencia sin sueldo por su condición de salud, la cual fue autorizada el 25 de marzo de 2004. Pormemorizó, además, que el 10 de mayo de 2004 fue despedida de su empleo estando en su cuarto mes de embarazo, estando reportada a la CFSE y mientras disfrutaba de una licencia sin sueldo. Adujo también que su afiliación política fue uno de los factores que motivó su destitución. Alegó que dicha acción constituyó, además, una represalia por ésta haber reclamado sus derechos, es decir, que OSAJ discriminó en su contra por razón de su embarazo, su condición emocional temporera y por su afiliación política.

El 18 de octubre de 2004, el ELA contestó la demanda.<sup>4</sup> El 22 de noviembre de 2004 el TPI emitió sentencia en la que dispuso que en vista de que se había presentado ante la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (JASAP), hoy Comisión Apelativa del Sistema de Personal de Servicio Público (CASARH), una apelación por los mismos hechos, ordenaba la paralización y archivo del caso de epígrafe hasta que dicha agencia resolviera el recurso ante su consideración.<sup>5</sup> No obstante, determinó que mantenía jurisdicción sobre las partes.

---

<sup>3</sup> Para el 10 de mayo de 2004 todavía la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004 no había derogado y sustituido la Ley de Personal de 1975.

<sup>4</sup> Véase, (Anejo III), en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

<sup>5</sup> Véase, (Anejo IV), en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

El 11 de abril de 2006, la apelada presentó una moción ante el TPI solicitando que se reactivara el caso de epígrafe en vista de que la agencia aún no había celebrado la vista en el caso. Señaló, además, que recibió información de que por falta de presupuesto la agencia no habían nombrado a los oficiales examinadores en las plazas vacantes que quedaron luego de haber renunciado los anteriores oficiales examinadores. En virtud de lo anterior, la apelada alegó que no era posible agotar los remedios administrativos y que acudía en auxilio de jurisdicción del Tribunal ya que necesitaba un foro ante el cual exponer sus reclamaciones.<sup>6</sup>

El 17 de noviembre de 2006 la demandante-apelada presentó una moción en cumplimiento de orden en la que expuso sus fundamentos en derecho respecto a que en el caso de autos no procedía agotar los remedios administrativos.<sup>7</sup> Posteriormente, la parte demandada-apelante presentó una moción en cumplimiento de orden en la que esbozó que, por el contrario, procedía que la parte apelada agotara los remedios administrativos.<sup>8</sup>

El 14 de noviembre de 2007, las partes presentaron un "Informe sobre Conferencia con Antelación al Juicio",<sup>9</sup> la cual se celebró el 27 de noviembre siguiente. De la Minuta de dicha audiencia se desprende que el TPI determinó que en vista de que a esa fecha la agencia no había nombrado un comisionado ni había señalado una fecha para la celebración de la vista, y en consideración de las alegaciones de violaciones de derechos constitucionales que aparecían en la demanda, la apelada no estaba obligada a agotar los remedios administrativos.<sup>10</sup>

Luego de varios incidentes procesales, el 24, 25 y 26 de noviembre de 2008 se celebró el juicio en el caso de epígrafe. El 7 de abril de 2009, notificada el 17 de igual mes y año, el TPI emitió la Sentencia que nos ocupa, en la que declaró con lugar la causa de acción incoada por la apelada fundamentada en su determinación que se había violado el debido proceso de ley de la demandante-apelada. Acorde con ello, ordenó la reinstalación en la misma posición que ocupaba al momento de su despido y el ajuste de su

---

<sup>6</sup> Véase, (Anejo VI) en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

<sup>7</sup> Véase, (Anejo VII) en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

<sup>8</sup> Véase, (Anejo IX) en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

<sup>9</sup> Véase, (Anejo XII) en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

<sup>10</sup> Véase, (Anejo XIII) en el caso T.A. Núm. KLAN200900811. El 27 de noviembre de 2007, la apelada presentó una solicitud de desistimiento ante Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARHSP). (Anejos XIV) El 30 de noviembre de 2007, dicha agencia declaró ha lugar la referida moción y ordenó el archivo con perjuicio de la apelación presentada. (Anejo XV).

salario. Además, ordenó el pago de los salarios dejados de percibir desde su destitución hasta su reposición y los beneficios marginales.<sup>11</sup>

El foro de instancia concluyó en su Sentencia que la terminación de empleo de la apelada **no estuvo motivada por el embarazo, ni por represalia por haberse acogido a los beneficios del Fondo del Seguro del Estado. No obstante, intimó dicho foro que las razones aducidas por el patrono para el despido de la apelada no justificaban tan severa sanción.** Específicamente, el Tribunal concluyó que la actuación negligente de la apelada en la ejecución de sus tareas, deberes y obligaciones al evaluar el caso de Pedro S. Medina Carbonell y producir un trabajo deficiente, no conllevaba la destitución de la apelada. Es decir, a pesar que el foro inferior determinó que la apelada había incurrido en la ejecución negligente y deficiente de sus labores, determinó que OSAJ no cumplió con su propia política pública estatuida en la Carta Normativa Núm. 01-2001 de 12 de diciembre de 2001, que establece que "toda medida correctiva o acción disciplinaria requiere el ejercicio de un juicio responsable de modo que un empleado no sea penalizado en forma que no guarde proporción con la seriedad o gravedad de la falta cometida". Así, la imposición de responsabilidad al Estado por parte del foro inferior no estuvo fundamentada en que el tribunal determinara que la demandante-apelada no había cometido las faltas imputadas en el desempeño de sus labores, sino que respondió a su percepción de que la OSAJ cometió error al imponer una sanción muy severa en consideración de los actos imputados y probados.

De igual forma, concluyó el TPI que el patrono no demostró que la conducta imputada a la apelada configurara una situación real o potencial de peligro que le permitiera a la autoridad nominadora efectuar la suspensión sumaria. Finalmente, el foro apelado señaló que OSAJ no siguió su propio Reglamento, el cual establece un orden sucesivo de medidas disciplinarias a imponerle a sus empleados, dependiendo del número de infracciones que hubiere realizado previamente.<sup>12</sup>

Tanto la apelada como la apelante solicitaron reconsideración de la sentencia emitida.<sup>13</sup> El foro de instancia declaró ambas solicitudes de reconsideración no ha lugar.<sup>14</sup> Por ello, presentamos nuestra apelación 16 de junio de 2009, mientras que la apelante hizo lo propio el 19 de junio de 2009.

---

<sup>11</sup> Véase, (Anejo II) en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

<sup>12</sup> Véase, (Anejo I) en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

<sup>13</sup> Véase, (Anejos XXIII y XXV) en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

<sup>14</sup> Véase, (Anejos XXIX y XXX) en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

El 27 de mayo de 2010, notificada el día 1 de junio del mismo año, el Tribunal de Apelaciones dictó Sentencia, la cual fue evaluada por el suscribiente y, tal y como discutimos a continuación, entendemos que no debemos recurrir de la misma. Veamos.

### III. Discusión

#### A. La medida disciplinaria impuesta no fue proporcional a la falta cometida por la señora Jessica Ruperto.

La Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, 3 L.P.R.A. Sec. 1301, et seq., establece los deberes y obligaciones mínimos esenciales de los empleados públicos.<sup>15</sup> En específico, la Sección 5.7 de la mencionada ley, dispone que los Administradores individuales deberán adoptar reglamentos con relación a las áreas esenciales al principio del mérito y todas aquellas otras necesarias para lograr un sistema de administración de personal moderno y equitativo. Además, le reconoce a la autoridad nominadora la facultad de imponer medidas disciplinarias correspondientes y le exige establecer un sistema de evaluación formal de las ejecutorias y cumplimiento con los criterios de orden y disciplina de sus empleados.

Para cumplir con ese mandato legislativo, el 3 de marzo de 1999, OSAJ aprobó el Reglamento del Procedimiento sobre Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias, Reglamento Núm. 5929,<sup>16</sup> para que sus empleados observaran ciertas normas y reglas de conducta para asegurar el ordenado y eficaz servicio público, estableciendo criterios uniformes y equitativos que facilitarían la imposición de las sanciones disciplinarias. En el Artículo 4 del referido Reglamento se esbozan las normas de conducta que debe observar cada empleado. Entre ellas se encuentra, realizar eficientemente y con diligencia las tareas y funciones asignadas a su puesto y otras compatibles con éstas que se le asignen. Art. 4, Sec. 4.1 (c).

El Art. 5.1 dispone las medidas correctivas y acciones disciplinarias aplicables a empleado del servicio de carrera. Específicamente, el Reglamento dispone respecto a las normas para la aplicación de medidas correctivas o acciones disciplinarias lo siguiente:

---

<sup>15</sup> Esta Ley fue derogada en virtud de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004. No obstante lo anterior, los hechos del presente caso se rigen por la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, ya que la señora Jessica Ruperto fue empleada de OSAJ entre el 1ro de julio de 1999 hasta el 10 de mayo de 2004.

<sup>16</sup> Dicho Reglamento fue anulado por el Reglamento para la Administración de los Recursos Humanos de la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio, Reglamento Núm. 7559 de 19 de agosto de 2008.

Al ocurrir infracciones a las normas de conducta, se aplicarán las medidas correctivas o acciones disciplinarias utilizando como guía el anejo de éste Reglamento. Como norma general, estas medidas se aplicarán en el orden sucesivo que aparecen en el Anejo, según el empleado incurra o reincida en las infracciones. **No obstante, el Supervisor Inmediato o el Director Ejecutivo podrá en el ejercicio de su discreción, imponer la medida más severa si determina que la falta cometida por el empleado es de tal naturaleza o gravedad que así lo amerite.**

Artículo 5, Sec. 5.3.1. (Énfasis nuestro)

Así pues, surge de la letra del Reglamento que de ordinario las medidas correctivas se aplicarán en el orden sucesivo sugerido que comienza en algunos casos con una amonestación verbal, seguido por una amonestación escrita, luego una reprimenda escrita, después la suspensión de empleo y sueldo y finalmente la destitución. Sin embargo, el Reglamento dispone que esas acciones disciplinarias se pueden prescindir si el Supervisor Inmediato del empleado o el *Director Ejecutivo* determinan, en el ejercicio de su discreción, que la falta cometida por el empleado es de tal naturaleza o gravedad que amerita que se imponga la sanción más severa. En virtud de ello, en este caso procedía determinar si abusó de su discreción la antigua Directora Ejecutiva de OSAJ al determinar que la falta cometida por la apelada fue de tal gravedad que ameritaba que se le impusiera la sanción más severa, esto es la destitución.

Conforme surge del expediente del caso, el 17 de diciembre de 2003 la demandante-apelada realizó la entrevista inicial al Sr. Pedro S. Medina Carbonell, a quien se le acusaba de infracción del Art. 269 del antiguo Código Penal (utilización ilegal de tarjetas de crédito) y el Art. 401 de la Ley de Sustancias Controladas. Conforme el Reglamento Núm. 5991, *supra*, esta entrevista tuvo el propósito primordial de obtener información relativa a los lazos del imputado en la comunidad y cualquier otra información relativa a su persona que pudiera tener impacto sobre la determinación de libertad provisional. Dicha información habría de vertirse en un informe confidencial, conjuntamente con las correspondientes recomendaciones que habrían de someterse al tribunal. Cabe señalar, **que esta etapa inicial comienza cuando un imputado comparece ante el magistrado, ya sea en la vista para determinación de causa probable para el arresto, en la vista preliminar o en cualquier momento durante el transcurso del proceso, y el magistrado requiriere un informe a OSAJ.** En ese caso se lleva a la persona imputada o acusada a la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio de la región judicial en la que se llevan a cabo los procedimientos para la entrevista inicial aludida.

El Oficial de la Unidad de Evaluación y Recomendaciones ha de realizar la entrevista inicial al imputado o sus familiares con el propósito de obtener la

información necesaria para cumplir con los criterios de individualización dispuestos en el artículo 12(2) del Reglamento Núm. 5991, a saber:

- a. La naturaleza y circunstancias del delito imputado.
- b. Los nexos del imputado con la comunidad (Tiempo de residencia, historial de empleo, relaciones en la comunidad y lazos de familia)
- c. El carácter y condición mental del imputado.
- d. Recursos económicos.
- e. Historial sobre condenas anteriores, previas comparecencias a corte, fuga para evitar ser encausado y cumplimiento de órdenes judiciales.
- f. Circunstancias del arresto.
- g. Cualquier otra información que sea pertinente.

Se especifica que el Oficial de la Unidad de Evaluación y Recomendaciones, que en el presente caso era Jessica Ruperto Rodríguez, deberá **proveer al magistrado un informe con recomendaciones que brinden información verificada**. Además, es su obligación cumplir con los siguientes deberes:

1. Suministrar información verificada a los tribunales al momento de fijar o modificar la fianza o las condiciones de modo tal que:
  - a. aseguren la presencia del imputado en las diversas etapas del juicio.
  - b. velen por la seguridad pública.
  - c. aseguren el derecho del imputado a obtener la libertad provisional.
2. Someter informes escritos sobre la investigación realizada en cada caso incluyendo los hallazgos y recomendaciones que puedan ser útiles o necesarios para determinar la imposición de una fianza o condiciones adicionales o en sustitución de ésta.

...

**4. Ofrecer las recomendaciones en cuanto a la posibilidad de decretar la libertad provisional sujeta a condiciones, entre las cuales, la imposición de una fianza pecuniaria.**

En consideración a estos deberes, no puede caber duda de la importancia que reviste este funcionario como agente "auxiliar del tribunal", pero la determinación final la toma un magistrado. De igual modo, el Reglamento Núm. 5991 dispone que el Informe que dicho funcionario realiza está revestido de gran importancia para la integridad del sistema de justicia, ya que en él se deposita un alto grado de confiabilidad. Artículo 16 (B) del Reglamento Núm. 5991

No obstante, en el caso de autos se probó que la apelada al realizar esta entrevista inicial falló en lo siguiente:

1. **No** redactó una recomendación donde detallara el perfil del individuo, garantías de comparecencia al Tribunal, permanencia del imputado en el albergue y riesgo para la seguridad pública.
2. **No** aplicó las guías de puntuación para hacer recomendaciones al Tribunal
3. **No** verificó los requisitos requeridos, en particular las cartas de recomendación y de referencia.
4. Preparó un informe que **no** contenía información que sostuviera la liberación del imputado bajo jurisdicción de OSAJ.
5. **No** se realizó una recomendación al Juez ni se completó el Formulario de Criterios de Evaluación de Riesgo, el cual es la base que determinará si el individuo cualifica bajo qué medidas y condiciones.

Conforme los hechos del caso, luego de remitido dicho informe **incompleto** al Tribunal, se ordenó la liberación de Miranda Carbonell sujeto a su permanencia en el Albergue para Testigos del Departamento de Justicia. Días más tarde, el 28 de diciembre de 2003 este abandonó el albergue.

A raíz de la desaparición del imputado, la Directora Ejecutiva de OSAJ ordenó una investigación administrativa de lo acontecido en el referido caso. El 16 de enero de 2004, la Sra. Madeline González Ortiz, Coordinadora Regional, realizó la referida investigación, de la que se desprende el pobre manejo del caso por parte de la apelada.<sup>17</sup> Incluso, **como parte de su**

<sup>17</sup> Véase, (Anejo XXXI) en el caso T.A. Núm. KLAN200900811.

**investigación, la Sra. González Ortiz completó la Guía de Criterios de Riesgos de Incomparecencia con la información suministrada al magistrado y de la misma surgió que Miranda Carbonell presentaba altos riesgos de incomparecencia y evasión de la jurisdicción. Así pues, de dicho análisis se desprendería que, con la aplicación de la información obtenida por la demandante-apelada a los instrumentos de la OSAJ ella debió haber llegado a la conclusión a la cual llegó posteriormente la señora González Ortiz. Sin embargo, al omitir por completo llevar a acabo sus deberes esenciales la demandante-apelada no estuvo en posición de llegar a la recomendación correcta en este caso, la imposición de una fianza pecuniaria con supervisión de OSAJ, con las consecuencias significativas para la seguridad pública que acarreó tal omisión.**

Como resultado de la investigación realizada, la antigua Directora Ejecutiva se reunió con los coordinadores de área y el personal de recursos humanos. Luego de discutir el caso de autos, las deficiencias incurrida por la apelada y las consecuencia de dichas actuaciones, -de los autos se desprende que el liberado cometió serios actos delictivos mientras estuvo "desaparecido"- la Directora Ejecutiva, **en el ejercicio de su discreción**, determinó que las omisiones por parte de la apelada fueron de tal magnitud y de tales significativas consecuencias que procedía imponerle la sanción más severa: la destitución.

Sin embargo, OSAJ olvidó interpretar el Reglamento Núm. 59229, in toto, como un macro dentro de los hechos particulares de este caso, y más aún cuando la demandante no tenía un historial previo de infracciones, siendo esta su primera falta. Nos referimos al anejo incluido en el Reglamento Núm. 5929, en el cual se establecen unas medidas disciplinarias progresivas sugeridas para atender distintas infracciones en el desempeño de las tareas de los empleados. Conforme a estas disposiciones es que OSAJ debió haberse guiado al aplicar las medidas correctivas a la demandante.

Además, la OSAJ emitió la Carta Normativa Núm. 01-2001 de 12 de diciembre de 2001, con el propósito de cumplir con los requerimientos de la Ley de Personal. El Artículo 6 de dicha carta establece un procedimiento disciplinario progresivo. Sin embargo, otorga al patrono la facultad de imponer sanciones severas en ocasión de la primera falta, si la conducta del empleado fuese de sustancial gravedad.

En el caso que nos ocupa, la evidencia vertida en el juicio en su fondo ante el Tribunal sentenciador demostró que tanto el Ministerio Público como el Cuerpo de Investigación Criminal tenían sumo interés en mantener al imputado fuera de la institución penal, ya que contemplaban que éste podía colaborar con las autoridades, proveyendo información sobre otros posibles imputados que condujese eventualmente a lograr convicciones por otros delitos. Por lo tanto, ambos órganos del Poder Ejecutivo tenían interés en el

resultado, independientemente de la recomendación final de OSAJ. En palabras sencillas, con o sin las recomendaciones de OSAJ, el Estado parecía tener mucho interés en tramitar con celeridad la libertad condicionada del imputado como parte de una estrategia más amplia para combatir la delincuencia.

Vale destacar además, como muy bien la lógica y el Tribunal de Apelaciones señalan, que la OSAJ ni mucho menos la señora Jessica Ruperto tiene la facultad para conceder los beneficios de la libertad condicionada con fianza diferida. Como es sabido, ello es una determinación judicial que descansa completamente en la sana discreción del juzgador de hechos. Por tal razón, de haber encontrado deficiente el informe de recomendaciones, muy bien el Tribunal de Primera Instancia pudo haberlo rechazado y no haber acogido sus recomendaciones.

Lo aquí explicado, junto con el incontrovertible hecho de que esta fue la primera falta de la señora Jessica Ruperto trabajando en OSAJ, nos lleva a concluir que la falta cometida no era proporcional a la sanción disciplinaria, la cual fue la más severa, la destitución en el empleo.

**B. El Tribunal sentenciador otorgó entera credibilidad a la prueba presentada por la parte demandante en lo que respecta a su reinstalación y pagos dejados de percibir.**

En Banco Metropolitano v. Berríos, 110 D.P.R. 721, 725 (1981), nuestro más Alto Foro señaló que el más poderoso instrumento para hacer justicia reservado a los jueces, es la discreción. El abuso de ésta es irreconciliable con nuestros principios democráticos de justicia y dignidad entre todos los ciudadanos de una sociedad organizada. De igual forma, el abuso de discreción de parte de un Juez o de cualquier sistema adjudicativo atenta contra los derechos de cualquier ciudadano frente al Estado. Además, según establecido en Huertas Alicea v. Compañía de Fomento Recreativo, 147 D.P.R. 12, 31 (1998), los tribunales revisores le deben gran deferencia a la apreciación de la prueba que llevan a cabo los juzgadores en primera instancia.

En el caso que nos ocupa, el 27 de mayo de 2010, notificada el 1 de junio del mismo año, el Tribunal de Apelaciones dictó Sentencia en la cual confirmó la Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, decidiendo, inter alia, que el patrono no demostró que la conducta imputada a la apelada configurara una situación real o potencial de peligro que le permitiera a la autoridad nominadora efectuar la suspensión sumaria. Además, el Tribunal de Apelaciones confirmó la determinación del Tribunal sentenciador en lo que respecta que Oficina de Servicios Con Antelación al Juicio no siguió su propio Reglamento que establece un orden sucesivo de medidas disciplinarias a imponerles a sus empleados, dependiendo del número de infracciones que haya realizado previamente. Acorde con dicha conclusión, el Tribunal de

Apelaciones confirmó la Sentencia apelada, la cual ordenó la reinstalación de la demandante-apelada en la misma posición que ocupaba al momento de su despido y el ajuste de su salario. Además, como es usual en estos casos, ordenó el pago de los salarios dejados de percibir desde su destitución hasta su reposición y los beneficios marginales.

No cabe duda que el foro sentenciador le ofreció entera credibilidad a la parte demandante en lo que respecta a que la situación disciplinaria no ameritaba una suspensión sumaria y en cuanto a su reclamación del pago de salarios dejados de percibir. Además, el foro apelativo no interviene en tales conclusiones, a lo que se suma el inexorable hecho que el Reglamento Núm. 5929 es claro en cuanto al proceso de imponer medidas disciplinarias, que como explicamos anteriormente no fueron seguidas. Es decir, no tan solo tenemos vemos que el foro sentenciador brindó entera credibilidad a la demandante-apelante, sino que el Reglamento 5929 no nos favorece, razón por la cual no debemos reconsiderar ni recurrir en el caso que nos ocupa.

**C. El Tribunal intermedio correctamente concluyó que la señora Jessica Ruperto no demostró mediante prueba que tenía algún remedio a tenor con la Leyes Núm. 45, 69 y 115, supra.**

En nuestro esquema jurídico, se ha reiterado que el reclamante debe proveer evidencia que sustente que realmente quedó afectado en su salud, bienestar y felicidad. Rivera Colón v. Díaz Arocho, 165 D.P.R. 408, 427-428 (2005). Además, se ha entendido que la discreción es "una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera." Bco. Popular de P.R. v. Mun. de Aguadilla, 144 D.P.R. 651, 658 (1997); Pueblo v. Ortega Santiago, 125 D.P.R. 203, 211 (1990); Pueblo v. Sánchez González, 90 D.P.R. 197, 200 (1964). Dentro del ámbito judicial el concepto de discreción "no significa poder para actuar en una forma u otra, haciendo abstracción del resto del Derecho". Sánchez González, 90 D.P.R., a la pág. 200; Bco. Popular de P.R., 144 D.P.R., a la pág. 658. El actuar de esa manera constituye claramente un abuso de discreción. Ha sido reconocido el hecho de que, en relación con la difícil y angustiosa labor, los tribunales de instancia, de ordinario, están en una mejor posición que los tribunales apelativos para evaluar la situación por cuanto éstos son los que tienen contacto directo con la prueba que a esos efectos presenta la parte que los reclama. Vélez Rodríguez v. Amaro Cora, 138 D.P.R. 182, 195-196 (1985).

En el caso de marras, si bien es cierto que el foro sentenciador ofreció credibilidad a la parte demandante en lo que respecta a que la situación disciplinaria no ameritaba una suspensión sumaria y que procedía su reinstalación, al igual que el pago de salarios dejados de percibir, el Tribunal de Primera Instancia entendió que "l...La terminación del empleo no estuvo motivada por el embarazo ni por represalia por haberse acogido a los

**beneficios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.**<sup>18</sup> [Énfasis suplido]. Es decir, el foro apelativo reitera la doctrina establecida por nuestro Tribunal Supremo, al concluir que el foro de instancia está en una mejor posición que los tribunales apelativos para evaluar la situación por cuanto éstos son los que tienen contacto directo con la prueba que a esos efectos presenta la parte que los reclama. Vélez Rodríguez, 138 D.P.R. a la pág. 195-196. Por consiguiente, prevalecimos en este aspecto en particular, que por el contrario -de no haber prevalecido- conllevaría una suma mucho mayor de dinero por concepto de tales leyes especiales, entendiéndose la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, y la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991.

#### **IV. Conclusión**

Por todas estas razones, no se recomienda que se proceda con una reconsideración, ni con trámite apelativo ulterior alguno, por lo que procedería el archivo de este caso en la Oficina de la Procuradora General.

---

<sup>18</sup> Véase, Sentencia del Tribunal de Apelaciones de 1 de junio de 2010, a la pág. 27.



Departamento de Justicia  
Oficina del Procurador General  
Sistema de Manejo de Casos  
Reporte : Caso en Pantalla

Nombre del Caso: JESSICA RUPERTO RODRIGUEZ VS. E. L. A.

Agencia Repres.: N/A

Area (Categoría) : Civil

Tipo de Recurso: Apelación

Allanamiento: Actualizar

Tribunal: Apelativo P.R.

Panel:

Estatus: Cerrado

Resultado: Actualizar

Posición: Recurrente

Número de Caso: **KLAN200900811**

Núm. de Caso alt: ISCI-2004-0874

Caso Asignado a:

WANDA SIMONS

Fecha:

4-May-2009

Caso Re-Asignado a:

KARLA PACHECO

JOSE VALENZUELA

Fecha:

15-May-2009

28-Oct-2009

Casos Relacionados:

KLAN200900838

Descripción Breve



Departamento de Justicia  
Oficina del Procurador General  
Sistema de Manejo de Casos  
Reporte : Caso en Pantalla

**Número de Caso: KLAN200900811**

**Núm. de Caso alt: ISCI-2004-0874**

**Caso Asignado a:**

WANDA SIMONS

**Fecha:**

4-May-2009

**Caso Re-Asignado a:**

KARLA PACHECO

15-May-2009

**Fecha:**

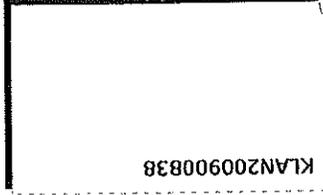
28-Oct-2009

JOSE VALENZUELA

**Casos Relacionados:**

KLAN200900838

**Descripción Breve**



**Nombre del Caso: JESSICA RUPERTO RODRIGUEZ VS. E. L. A.**

**Agencia Repres.: N/A**

**Area (Categoría) : Civil**

**Tipo de Recurso: Apelación**

**Allanamiento: Actualizar**

**Tribunal: Apelativo P.R.**

**Panel:**

**Estatus: Cerrado**

**Resultado: Actualizar**

**Posición: Recurrente**



Departamento de Justicia  
Oficina del Procurador General  
Sistema de Manejo de Casos  
Reporte : Caso en Pantalla

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGION JUDICIAL DE MAYAGUEZ

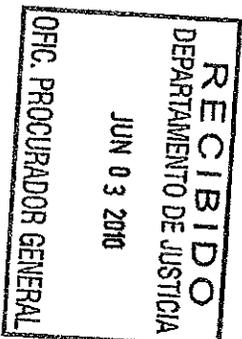
\* \* \* CASO NUM. KLAN200900811  
\* \* \*  
\* \* \* SOBRE: APELACION CIVIL  
\* \* \*

RUPERTO RODRIGUEZ, JESSICA

VS

E L A D E P R \* \* \* \* \*  
\* \* \* \* \*

LIC. JOSE ENRICO VALENZUELA ALVARADO  
DEPTO DE JUSTICIA  
PO BOX 9020192  
SAN JUAN PR 00902-0192



N O T I F I C A C I O N D E S E N T E N C I A

EL SECRETARIO QUE SUSCRIBE NOTIFICA A USTED QUE ESTE TRIBUNAL HA DICTADO SENTENCIA EN EL CASO DE EPIGRATE CON FECHA DE 27 DE MAYO DE 2010 / QUE HA SIDO DEBIDAMENTE REGISTRADA Y ARCHIVADA EN LOS AUTOS DE ESTE CASO, DONDE PODRA USTED ENTERARSE DETALLADAMENTE DE LOS TERMINOS DE LA MISMA.

Y SIENDO O REPRESENTANDO USTED LA PARTE PERJUDICADA POR LA SENTENCIA, DE LA CUAL PUEDE ESTABLECERSE RECURSO DE APELACION, DIRIJO A USTED ESTA NOTIFICACION, HABIENDO ARCHIVADO EN LOS AUTOS DE ESTE CASO COPIA DE ELA CON FECHA 01 DE JUNIO DE 2010 .

LIC. GEORGE M UZDAVINTS VELEZ - EDP SANTOS VELEZ I  
2770 AVE HOSTOS SUITE 209 MAYAGUEZ PR 00682-6384  
LIC. KARLA Z PACHECO ALVAREZ - DEPARTAMENTO DE JUSTICIA  
PO BOX 9020192 SAN JUAN PR 00902-0192  
LIC. MARIA C DUMPIERRE MARCHAND - DEPARTAMENTO DE JUSTICIA  
PO BOX 9020192 SAN JUAN PR 00902-0192  
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA MAYAGUEZ - LIC NORMA G SANTANA - SEC REGIO  
PO BOX 1210 MAYAGUEZ PR 00681-1210  
LIC. AIDA ANTONIA MARI ROCA - D DE JUSTICIA -DIV LITIGIOS GENERAL  
PO BOX 179 MAYAGUEZ PR 00681

SAN JUAN, PUERTO RICO, A 01 DE JUNIO DE 2010 .

DIVARIE ALICEA LOZADA  
SECRETARIO

POR: ENIBERGA GARCIA RIVERA

SECR. AUX. TRIB. I.  
CONT. CASO NUM. KLAN200900811

*A. Valenzuela*

OAT 704-1 - NOTIFICACION DE SENTENCIA-TA

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGION JUDICIAL DE MAYAGÜEZ  
Panel I

JESSICA RUBERTO RODRÍGUEZ  
Apelada

v.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
PUERTO RICO, OFICINA DE  
SERVICIOS CON ANTELAJÓN  
AL JUICIO; SANDRA GIL DE  
LAMADRID VALENTÍN, EN SU  
CARÁCTER PERSONAL Y  
OFICIAL; SU ESPOSO FULANO  
DE TAL Y LA SOCIEDAD LEGAL  
DE GANANCIAS COMPUESTA  
POR AMBOS; JUAN LÓPEZ  
MEDINA, EN SU CARÁCTER  
PERSONAL Y OFICIAL; SU  
ESPOSA FULANA DE TAL Y LA  
SOCIEDAD LEGAL  
DE GANANCIAS COMPUESTA POR  
AMBOS; JUDITH MORALES  
GONZALEZ EN SU CARÁCTER  
PERSONAL Y OFICIAL; SU  
ESPOSO SUTANO DE CUAL Y LA  
SOCIEDAD LEGAL  
DE GANANCIAS COMPUESTA POR  
AMBOS; DAMARIS CABÁN  
BADILLO, EN SU CARÁCTER  
PERSONAL Y OFICIAL; SU  
ESPOSO MENGANO DE CUAL Y  
LA SOCIEDAD LEGAL DE  
GANANCIAS COMPUESTA POR  
AMBOS; Y MICHAEL SEPÚVEDA  
LAVERGNE, EN SU CARÁCTER  
PERSONAL Y OFICIAL; SU  
ESPOSA SUTANA DE CUAL Y LA  
SOCIEDAD LEGAL DE  
GANANCIAS COMPUESTA POR  
AMBOS

Apelantes

KLAN200900811  
CONSOLIDADO  
CON

KLAN200900838

Apelación  
procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia Sala  
de Mayagüez

Civil número:  
ISC1200400874

Sobre: Discrimen  
en el empleo



RECIBIDO  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA

JUN 03 2013

OFIC. PROCURADOR GENERAL

KLAN200900811

Consolidado con KLAN200900838

2

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramirez Nazario, el Juez Piñero González y el Juez Figueroa Cabán.

Figueroa Cabán, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a **27** de mayo de 2010.

Comparecen ante nos el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y otros, en adelante E.L.A. o el apelante, y la señora Jessica Ruperto Rodríguez, en adelante la señora Ruperto o la apelada, mediante dos recursos de Apelación.<sup>1</sup> Ambos apelan una sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez, en adelante TPI, en la cual se determina que la señora Ruperto fue despedida injustificadamente de la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en adelante OSAJ.

Por los fundamentos que exponremos a continuación se confirma la sentencia apelada.

-I-

El 1ro de julio de 1999, la señora Ruperto comenzó a trabajar de manera transitoria como Oficial de Evaluación Orientación en la Oficina Regional de Mayagüez de la OSAJ. Posteriormente, pasó a ser empleada regular en dicha agencia, posición que ocupó desde el 24 de agosto de 2000 hasta el 10 de mayo de

<sup>1</sup> El 12 de febrero de 2010, ordenamos la consolidación de los recursos de apelación KLAN200900811 y KLAN200900838.

2004.<sup>2</sup> Durante este periodo, el sueldo más alto devengado por la apelada fue de \$1,554.00.<sup>3</sup>

La señora Ruperto recibió dos evaluaciones excelentes mientras fue empleada transitoria, sin embargo, no fue evaluada una vez la nombran empleada regular.<sup>4</sup>

Como parte de sus labores, el 17 de diciembre de 2003, la apelada realizó gestiones relacionadas con el caso de Pedro S. Medina Carbonell, expediente número MAY-03-158, que incluyó la recopilación de documentos y la entrevista inicial.<sup>5</sup>

Este mismo día, con la recomendación de la señora Ruperto, el TPI celebró una vista y emitió una Resolución en la que concedió al señor Medina los beneficios de una fianza diferida bajo la OSAJ. Como requisito para otorgarle dicho beneficio, el señor Medina debía residir en el Albergue de Víctimas y Testigos del Departamento de Justicia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.<sup>6</sup>

En dicha vista estuvo presente el agente José L. Acevedo Olivencia quien realizó las investigaciones

<sup>2</sup> Informe de Conferencia Preliminar entre Abogados Enmendado; Apéndice del apelante a la pág. 102.  
<sup>3</sup> Transcripción de la vista de 24 de noviembre de 2008 a la pág. 100.  
<sup>4</sup> Exhibit I estipulado a las págs. 70 y 73. Véase, además, Transcripción de la vista de 24 de noviembre de 2008 a las págs. 13-17 y 20.  
<sup>5</sup> Exhibit IV estipulado a las págs. 1 y 2. Véase, además, Transcripción de la vista de 24 de noviembre de 2008 a la pág. 114.  
<sup>6</sup> Exhibit IV estipulado a la pág. 42. Véase, además, Transcripción de la vista de 24 de noviembre de 2008 a las págs. 39-41.

relacionadas con el caso del señor Medina.<sup>7</sup> El agente y el fiscal encargado del caso accedieron a una fianza diferida, ya que el señor Medina iba ayudar a esclarecer otras investigaciones en curso.<sup>8</sup>

El 19 de diciembre de 2003, la señora Ruperto se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado,<sup>9</sup> en adelante CFSE, y el 22 de diciembre siguiente, dicha entidad le ordenó que continuara recibiendo tratamiento médico en descanso.<sup>10</sup>

Como resultado de la ausencia antes mencionada, la apelada no pudo realizar la entrevista social o segunda entrevista al señor Medina, pautada para el 22 de diciembre de 2003. Esta entrevista estuvo a cargo de Lissette Álvarez Rodríguez quien llevaba poco tiempo como Oficial de Evaluación y Orientación.<sup>11</sup> Ante la ausencia de la señora Ruperto, la señora Álvarez tenía el deber de encargarse del expediente y consultarlo con sus supervisores de faltar algún tipo de documento.<sup>12</sup>

No obstante lo anterior, la señora Ruperto preparó el Informe Confidencial,<sup>13</sup> la Hoja de Requisitos<sup>14</sup> y la

<sup>7</sup> Transcripción de la vista de 24 de noviembre de 2008 a las págs. 35 y 39.

<sup>8</sup> Id. a las págs. 39-40.

<sup>9</sup> Informe de Conferencia Preliminar entre Abogados Enmendado; Apéndice del apelante a la pág. 102. Véase, además, Transcripción de la vista de 24 de noviembre de 2009 a la pág. 97.

<sup>10</sup> Exhibit II estipulado a la pág. 15.

<sup>11</sup> Transcripción de la vista de 24 de noviembre de 2008 a las págs. 142-143. Véase, además, Transcripción de la vista de 26 de noviembre de 2008 a las págs. 58-59.

<sup>12</sup> Id. a las págs. 144-145.

<sup>13</sup> Exhibit IV estipulado a las págs. 52-53.

<sup>14</sup> Id. a la pág. 38.

Notificación a los Imputados<sup>15</sup> en dicho caso. Sin embargo, surgió una controversia con relación a la Hoja de Evaluación de Criterios de Riesgo ya que se habían dejado unos apartados en blanco.<sup>16</sup>

Poco tiempo después, el señor Medina abandonó el albergue sin autorización. A raíz de lo anterior, el TPI, a solicitud de la OSAJ, revocó la fianza diferida impuesta al señor Medina.<sup>17</sup>

El 16 de enero de 2004, la señora Madeline González Ortiz, Coordinadora Regional de la OSAJ, preparó una carta sobre el caso del señor Medina.<sup>18</sup> En la misma, se limitó a evaluar el expediente del caso y no entrevistó a ninguna persona en particular.<sup>19</sup>

Por su parte, el 29 de enero de 2004, la OSAJ emitió una certificación sobre las funciones del puesto que ocupaba la señora Ruperto.<sup>20</sup>

Por otro lado, el 24 de febrero siguiente, la CFSE autorizó a la señora Ruperto a continuar recibiendo tratamiento médico mientras trabajaba.<sup>21</sup>

<sup>15</sup> Id. a las págs. 56-57.

<sup>16</sup> Id. a las págs. 44-49. Véase, además, Sentencia del TPI a la pág. 7, en donde se establece lo siguiente: "La única Hoja de Evaluación de Criterios de Riesgo presentada en evidencia es un formulario en blanco (Exhibit IV, pág. 44). La parte demandada ELA de PR y otros, no puso en condiciones a este tribunal de conocer la puntuación numérica que a su entender se le debió asignar a este caso. La parte demandada ELA de PR y otros, tampoco presentó en evidencia las guías de puntuación para poder determinar el significado de la puntuación numérica que a su entender tenía el caso de Pedro S. Medina Carboneil."

<sup>17</sup> Exhibit IV estipulado a las págs. 9-10.

<sup>18</sup> Exhibit VIII estipulado.

<sup>19</sup> Transcripción de la vista de 25 de noviembre de 2008 a las págs. 12-13.

<sup>20</sup> Exhibit I estipulado a la pág. 42.

Así las cosas, el 1ro de marzo de 2004 la señora Ruperto envió a la Hon. Sandra Gil de Lamadrid Valentin, Directora Ejecutiva de OSAJ, una solicitud de licencia sin sueldo por escrito. En la misma, le notificaba su interés en accogerse a los beneficios de una licencia sin sueldo a consecuencia de los percances de salud que había tenido y que se encontraba embarazada.<sup>22</sup>

El 25 de marzo de 2004, la Directora Ejecutiva de OSAJ aprobó una licencia sin sueldo a la apelada.<sup>23</sup> Sin embargo, el 1ro de abril siguiente, envió una carta en la que le informaba a la señora Ruperto que se proponía despedirla por haber cometido serias irregularidades en el caso del señor Medina. Entre las alegadas irregularidades se encontraba, el no haber completado en su totalidad la entrevista social.<sup>24</sup>

Mediante carta, el 10 de mayo de 2004, la Hon. Gil de Lamadrid despidió a la apelada.<sup>25</sup>

Conforme a estos hechos, la señora Ruperto presentó una demanda sobre discrimin en el empleo.

Luego de varios trámites procesales, se celebró el juicio. En el mismo, la señora Jacqueline Borrero Medina testificó que fue la Supervisora de la Oficina Regional

<sup>21</sup> Exhibit II estipulado a la pág. 16.

<sup>22</sup> Exhibit I estipulado a la pág. 33.

<sup>23</sup> Id. a la pág. 32.

<sup>24</sup> Id. a las págs. 25-26.

<sup>25</sup> Id. a las págs. 22-23. Véase, además, Informe de Conferencia Preliminar entre Abogados Emendado; Apéndice del apelante a la pág. 102.

de Mayagüez de OSAJ,<sup>26</sup> y que la señora Ruperto fue una empleada que se acopló muy bien a la oficina, que nunca tuvieron problemas de resistencia ni dificultad para tomar el ritmo de la oficina.<sup>27</sup>

Por otro lado, no se desprende del expediente administrativo que la Coordinadora Regional de la OSAJ preparara un informe en el cual se especificaran con detalle las circunstancias del despido. Tampoco prepararon informes sobre la apelada el Director de Recursos Humanos de OSAJ, el Director de la Unidad de Supervisión y Seguimiento de OSAJ y la Supervisora de la Oficina de Mayagüez de OSAJ.

Asimismo, una revisión del expediente administrativo revela que la señora Ruperto nunca fue objeto de acciones correctivas ni disciplinarias mientras trabajó en la OSAJ.<sup>28</sup>

Luego de evaluada toda la prueba documental y testifical, el TPI determinó que "la razón aducida por el patrono para el despido no justificaba tan severa sanción, la terminación de empleo no estuvo motivada por el embarazo ni por represalia por haberse acogido a los beneficios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado". Además, expuso, en lo pertinente:

<sup>26</sup> Transcripción de la vista de 24 de noviembre de 2009 a la pág. 9.

<sup>27</sup> Id. a las págs. 12-13.

<sup>28</sup> Véase, Expediente de Personal, Exhibit I estipulado. Véase, además, Transcripción de la vista de 24 de noviembre de 2009 a la pág. 21.

En la carta remitida a la demandante el 1 de abril de 2004 el patrono señaló que la demandante habla incumplido con lo establecido en el Capítulo IV Art. 2 en sus incisos B, C, D y J y con el Art. 22 inciso B del Reglamento de Procedimientos Uniformes para la Evaluación y Recomendación de Imputados de Delito bajo Jurisdicción de la OSAJ....

En la carta cursada el 10 de mayo la parte demandada nuevamente señaló los artículos del reglamento incumplidos y concluyó lo siguiente: 'Con ello, su conducta refleja un descuido en el desempeño de sus funciones y constituye una violación del Artículo 5 sección B incisos 18 y 19 de la Carta Normativa #01-2001 sobre Normas de Conducta, Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias'....

La Carta normativa #01-2001 del (sic) 12 de diciembre de 2001 dispone en su introducción que: 'Toda medida correctiva o acción disciplinaria requiere el ejercicio de un juicio responsable de modo que un empleado no sea penalizado en forma que no guarde proporción con la seriedad o gravedad de la falta cometida.'....

Conforme a la referida tabla las faltas 18 y 19 antes citadas, e incurridas por la demandante conlleva las siguientes medidas, 1ra infracción-amonestación verbal, 2da infracción - Amonestación Escrita, 3ra infracción - Reprimenda Escrita o suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días, este ultimo en cuanto a la falta número 18, 4ta infracción - suspensión de empleo y sueldo de 15 a 45 días y por último a la 5ta infracción la destitución. ....

...De la prueba presentada surge que en el presente caso la demandante fue destituida a su primera falta sin recibir las medidas correctivas o disciplinarias en el orden sucesivo en que aparecen en la tabla...

Por último, la parte demandada no demostró que la falta cometida por la

demandante fuese de tal gravedad o de tal potencial de agravio que ameritara la destitución de ésta a la primera falta. (Énfasis suplido).

Como consecuencia de lo anterior, el TPI declaró con lugar la demanda; ordenó la reinstalación de la señora Ruperto al puesto que ocupaba, al momento de su despido; determinó que se ajustara su salario al actualmente asignado para su posición; y ordenó el reembolso de los sueldos dejados de recibir y de los beneficios marginales.

Inconforme con tal determinación, el E.L.A. acude ante nos, mediante el recurso KLAN2009-00811, y señala la comisión del siguiente error:

Erró el TPI al concluir que el despido de la apelada fue injustificado debido a que la sanción impuesta no guarda proporción con la gravedad de la falta cometida.

Por su parte, la señora Ruperto también acude ante este Tribunal, mediante el recurso KLAN200900838, y alega la comisión del siguiente error:

Erró el TPI, Sala de Mayagüez al dejar de concederle además a la parte demandante Jessica Ruperto Rodríguez los remedios a los cuales tiene derecho bajo la Ley Núm. 69 del (sic) 6 de julio de 1985, según enmendada y la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada.

Examinados ambos expedientes, la transcripción de la prueba oral, los autos originales y la prueba documental, estamos en posición de resolver.

-II-  
A.

En consideración al derecho que tiene todo imputado de delito a permanecer en libertad bajo fianza durante el tiempo que se ventile el proceso criminal, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico creó, mediante la Ley Núm. 177 de 12 de agosto de 1995, 4 L.P.R.A. sec. 1301 et. seq., la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio.

La OSAJ tiene, entre otras, la función de recopilar y verificar la información socioeconómica del imputado y hacer las recomendaciones a los tribunales sobre los términos y condiciones de la libertad provisional. 4 L.P.R.A. sec. 1304 (Supl. 2009).

Para delinear con claridad y uniformar estas tareas, se creó el Reglamento Núm. 5991 de 6 de julio de 1999. En el mismo se establece que la OSAJ tiene la obligación de investigar y evaluar a todo imputado de delito que conlleve la imposición de fianza. Conforme al Artículo 12 del mencionado Reglamento, la Unidad de Evaluación y Recomendaciones tiene, entre otros, los siguientes deberes:

1. Suministrar información verificada a los tribunales al momento de fijar o modificar la fianza...
2. Proveer al magistrado al momento de imponer fianza un informe con recomendaciones que brinden información verificada sobre:
  - a) La naturaleza y circunstancias del delito imputado.

- b) Los nexos del imputado con la comunidad (Tiempo de residencia, historial de empleo, relaciones en la comunidad y lazos de familia.)
- c) El carácter y condición mental del imputado.
- d) ...
- e) ...
- f) Circunstancias del arresto.
- g) Cualquier otra información que sea pertinente.

3. Someter informes escritos sobre la investigación realizada en cada caso incluyendo los hallazgos y recomendaciones que puedan ser útiles o necesarios para determinar la imposición de una fianza o condiciones adicionales o en sustitución de ésta.

4. Ofrecer las recomendaciones en cuanto a la posibilidad de decretar la libertad provisional sujeta a condiciones, entre las cuales, la imposición de una fianza pecuniaria.

Este Reglamento surgió ante la necesidad de establecer un manual de operaciones para los funcionarios de la OSAJ en las diferentes facetas de la administración de los servicios.

B.

Por otro lado, la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, 3 L.P.R.A. sec. 1301 et. seq., establece los deberes y obligaciones mínimos esenciales de los empleados públicos.<sup>29</sup> En específico, la Sección 5.7 de la mencionada ley, dispone que los Administradores Individuales deberán adoptar reglamentos con relación a

<sup>29</sup> Esta ley fue derogada en virtud de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004. No obstante lo anterior, los hechos del presente caso se rigen por la Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico, ya que la señora Ruperto fue empleada de la OSAJ entre el 1ro de julio de 1999 hasta el 10 de mayo de 2004.

las áreas esenciales al principio del mérito y todas aquellas otras necesarias para lograr un sistema de administración de personal moderno y equitativo. Además, le reconoce a la autoridad nominadora la facultad de imponer las medidas disciplinarias correspondientes y le exige establecer un sistema de evaluación formal de las ejecutorias y cumplimiento con los criterios de orden y disciplina de sus empleados.

Conforme a lo anterior, la OSAJ estableció el Reglamento Núm. 5929 de 3 de marzo de 1999 con el propósito de velar que la conducta de sus empleados se ajuste a las normas establecidas por la institución.

El Art. 5 del Reglamento 5929, *supra*, establece las medidas correctivas y las acciones disciplinarias aplicables a los empleados de carrera. Así pues, se entenderán como medidas correctivas las siguientes: amonestación verbal y amonestación escrita. De reincidir el empleado se podrá utilizar reprimenda escrita, suspensión de empleo y finalmente la eventual destitución.

Por su parte, la Sección 5.3 establece las normas para la aplicación de las medidas correctivas y las acciones disciplinarias. En lo pertinente, dispone:

Sección 5.3.1

Al ocurrir infracciones a las normas de conducta, se aplicarán las medidas correctivas o acciones disciplinarias utilizando como guía el anejo de éste Reglamento. Como norma general, estas

medidas se aplicarán en el orden sucesivo que aparecen en el Anejo, según el empleado incurra o reincida en las infracciones. No obstante, el Supervisor Inmediato o el Director Ejecutivo podrá en el ejercicio de su discreción, imponer la medida más severa si determina que la falta cometida por el empleado es de tal naturaleza o gravedad que así lo amerite.

#### Sección 5.3.2

Al proceder a determinar la medida correctiva o acción disciplinaria a aplicarse al empleado deberán considerarse entre otros, los siguientes factores: años de servicios, productividad, su expediente u hojas de servicios, las reincidencias, la naturaleza de la falta que comete, combinación de infracciones en que incurra el empleado y la posición jerárquica dentro de la organización en relación con la infracción cometida.

#### Sección 5.3.3

La medida correctiva o acción disciplinaria que se aplique debe estar sostenida por la prueba y guardar proporción con la infracción.

El Reglamento 5929, *supra*, contiene un anejo en el que se establecen unas medidas disciplinarias progresivas sugeridas para atender distintas infracciones en el desempeño de las tareas de los empleados. Por tanto, conforme a estas disposiciones es que la OSAJ debe guiarse al aplicar medidas correctivas a sus empleados durante el periodo en controversia.

Por otro lado, la OSAJ emitió la Carta Normativa #01-2001 de 12 de diciembre de 2001 con el propósito de cumplir con los requerimientos de la Ley de Personal. El Art. 6 de dicha carta establece un procedimiento disciplinario progresivo. Sin embargo, otorga al patrono

la facultad de imponer sanciones severas en ocasión de la primera falta, si la conducta del empleado fuese de sustancial gravedad.

C.

Ahora bien, la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, conocida como Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, es una legislación de carácter remedial, que creó un sistema de seguro compulsorio y exclusivo para compensar a los obreros y empleados que sufran lesiones, se inutilicen, o mueran como consecuencia de accidentes ocurridos en sus trabajos o de enfermedades ocupacionales. 11 L.P.R.A. sec. 1 et al.; Rodríguez v. Méndez & Co., 147 D.P.R. 734 (1999).

El Art. 5a de la Ley Núm. 45, supra, dispone lo siguiente:

En los casos de inhabilitación para el trabajo de acuerdo a las disposiciones de este Capítulo, el patrono vendrá obligado a reservar el empleo que desempeñaba el obrero o empleado al momento de ocurrir el accidente y a reinstalarlo en el mismo, sujeto a las siguientes condiciones:

1. Que el obrero empleado requiera al patrono para que lo reponga en su empleo dentro del término de quince días, contados a partir de la fecha en que el obrero o empleado fuere dado de alta, y siempre y cuando que dicho requerimiento no se haga después de transcurridos doce meses desde la fecha del accidente;
2. que el obrero o empleado esté mental y físicamente capacitado para ocupar dicho empleo en el momento en que se

solicite del patrono su reposición, y

3. que dicho empleo subsista en el momento en que el obrero o empleado solicite su reposición. (Se entenderá que el empleo subsiste cuando el mismo está vacante o lo ocupe otro obrero o empleado. Se presumirá que el empleo estaba vacante cuando el mismo fuere cubierto por otro obrero o empleado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se hizo el requerimiento de reposición).

Si el patrono no cumpliera con las disposiciones de esta sección vendrá obligado a pagar al obrero o empleado o a sus beneficiarios los salarios que dicho obrero o empleado hubiere devengado de haber sido reinstalado, además le responderá de todos los daños y perjuicios que le haya ocasionado. El obrero o empleado, o sus beneficiarios, podrán instar y tramitar la correspondiente reclamación de reinstalación y/o daños en corte por acción ordinaria o mediante el procedimiento para reclamación de salarios, establecido en las secs. 3118 a 3132 del Título 32. 11 I.P.R.A. sec. 7.

Como vemos, el artículo aquí citado establece dos tipos de protección para el obrero que sufre un accidente del trabajo, se reporta al CFSF y se acoge a los beneficios que ofrece la Ley Núm. 45, *supra*. En primer lugar, le impone al patrono la obligación de reservarle al obrero, por un periodo ininterrumpido de doce meses, *contados a partir de la fecha en que ocurre el accidente*, el empleo en que se desempeñaba al momento de acontecer el evento que notificó la inhabilitación. En segundo lugar, el trabajador tiene derecho a que lo repongan en ese mismo empleo una vez dado de alta por el

Fondo, siempre y cuando éste así lo solicite al patrono y se cumplan con todas las condiciones establecidas en el artículo 5a, *supra*. *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 D.P.R. 364 (1999); *Torres v. Star Kist Caribe, Inc.*, 134 D.P.R. 1024 (1994); *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763 (1992).

De lo anterior se desprende que el artículo 5a, *supra*, le exige al patrono que reserve el empleo a un obrero lesionado mientras continúe inhabilitado y recibiendo tratamiento en el CFSE por un término de doce meses desde la fecha en que ocurre el accidente del trabajo. La mencionada reserva de empleo existe con total independencia de si en el futuro el obrero cualifica para ser reinstalado al mismo y, a su vez, impide que el obrero sea despedido dentro de dicho término. *García v. Darex P.R., Inc.*, *supra*. Claro está, del propio artículo 5a, *supra*, surge que si el obrero es dado de alta por el Fondo antes de transcurrido el término de doce meses y no solicita la reposición conforme le exige el referido artículo, el patrono queda liberado de su obligación de reservar el empleo y puede despedir al empleado. *Id: Torres v. Star Kist Caribe, Inc.*, *supra*.

Ahora bien, si un obrero no satisface o cumple con los requisitos establecidos en el artículo 5a, *supra*, de ordinario, y aunque haya sido despedido dentro del

periodo de reserva, no tendrá derecho a ser reinstalado en su empleo ni a recibir los salarios que hubiere devengado de haber sido reinstalado. *García v. Darex P.R., Inc., supra.* Sin embargo, éste no es el único remedio que provee el artículo 5a, *supra*, al obrero lesionado ante el incumplimiento del patrono con las obligaciones que dicho artículo le impone. El referido artículo también dispone que el obrero puede reclamar todos los daños y perjuicios que el incumplimiento del patrono le haya ocasionado. *Id.*

Por otro lado, la protección que ofrece el artículo 5a, *supra*, al obrero no es absoluta. En *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., supra*, pág. 770, citando a R.N. Delgado Zayas, *Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho laboral puertorriqueño*, 1989, Cap. XI, pág. 189, nuestro Tribunal Supremo declara:

Puede darse el caso de que un patrono descubra que un trabajador que ya ha sufrido un accidente del trabajo llevó a cabo una conducta con anterioridad a sufrir dicho accidente que es causa justificada para despedirlo y en este caso el patrono obviamente no estaría obligado a reinstalar a su puesto a dicho trabajador, pudiéndolo despedir por esos actos anteriores y no estando impedido para ello por la prohibición de la ley. Lo que no puede hacer es despedirlo luego de sufrir el accidente o negarse a reinstalarlo en su empleo sin que haya justa causa para despedirlo.

Una lectura integrada del Art. 5a, supra, nos convence de que el propósito de dicha disposición es proteger el empleo del obrero lesionado de aquel patrono que desee despedirlo por razón del accidente. Así que, el obrero lesionado no tiene que "...confrontarse, además, con la incertidumbre indeseable de que por haber sufrido dicho accidente, su patrono lo despidiera sin justa causa del empleo o que cuando éste regrese dado de alta no tenga trabajo". Deigado Zayas, *op. cit.*, pág. 189.

D.

La Ley Núm. 69 de 6 de Julio de 1985, 29 L.P.R.A. sec. 1321 et seq., impide que un patrono discrimine contra un empleado por razón de su sexo. El embarazo se incluye entre las circunstancias enumeradas en el Artículo 2 de la referida ley, como constitutivas de este tipo de discrimen. 29 L.P.R.A. sec. 1322. Pérez v. Mun. De Guaynabo, 155 D.P.R. 83 (2001).

Así pues, el Artículo 3 de dicha ley, 29 L.P.R.A. sec. 1323, establece como práctica ilegal de empleo el que un patrono "por razón de su sexo, suspenda, rehúse emplear o despeda cualquier persona, o que de cualquier otra forma discrimine contra una persona, con respecto a su compensación, términos o condiciones de empleo". Por su parte, el Artículo 14, 29 L.P.R.A. sec. 1334, dispone que "[s]erá una práctica ilegal de empleo, una política o práctica escrita o verbal en (sic) que un patrono

excluya del empleo a solicitantes o empleados por razón de embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas".

Es requisito de una causa de acción bajo dicha ley que la parte demandante pruebe que la razón del despido fue por razón del embarazo. De lo contrario, no aplican estas disposiciones normativas.

E.

Finalmente, la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, Ley de Represalias, 29 L.P.R.A. sec. 194, es un estatuto que se creó para proteger a los empleados contra las represalias que puedan tomar los patronos en contra de éstos, por ofrecer, o intentar ofrecer, algún tipo de testimonio, expresión o información ya sea verbal o escrita ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. 29 L.P.R.A sec. 194a.

El propósito de este estatuto fue proteger a los empleados que fueran despedidos, amenazados o discriminados en el empleo, a modo de represalias, por participar en alguna de las actividades protegidas mencionadas anteriormente. Rivera Figuera v. A.A.A., Op. de 23 de octubre de 2009, 2009 T.S.P.R. 162, 177 D.P.R. \_\_\_\_ (2009); Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan, 149 (2007). Hernández v. Espinosa, 145 D.P.R. 248 (1998); Marín v. Fastening Systems, Inc., 142 D.P.R. 499 (1997).

Al hacer un balance de intereses, el legislador facilitó el onus probandi de esta causa de acción y creó una presunción a favor del empleado, una vez éste presenta su caso prima facie. *Rivera Figueroa v. A.A.A.*, supra; *Marín v. Fastening System*, supra. Bajo este esquema, el empleado tiene dos vías para establecer su reclamación: (a) probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial o (b) establecer la presunción *Juris tantum* de la ley. 29 L.P.R.A. sec. 194a(c).

Para que se configure la presunción de la Ley Núm. 115 el empleado tendrá que probar: (1) que participó en una de las actividades protegidas por la ley; (2) y que subsiguientemente fue despedido, amenazado o sufrió discrimen en el empleo. 29 L.P.R.A. sec. 194a(c); *Marín v. Fastening Systems, Inc.*, supra.

Una vez el empleado prueba su caso prima facie, el patrono puede rebatir la presunción establecida si alega y fundamenta una razón legítima y no discriminatoria para la acción adversa. Si el patrono cumple con este segundo paso, el empleado debe demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para la acción adversa. 29 L.P.R.A. sec. 194a(c); *Rivera Figueroa v. A.A.A.*, supra; *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 D.P.R. 653 (2005); *Hernández v. Espinosa*, supra.

El Tribunal Supremo ha señalado que las disposiciones de la Ley Núm. 115 no le brindan

protección a un empleado por el mero hecho de haber sido objeto de represalias en relación a cómo se desempeña en los deberes inherentes a su puesto. Es decir, la Ley Núm. 115 no ampara a los empleados contra acciones disciplinarias motivadas por la manera en que éstos ejecutan las funciones de sus puestos. *Rivera Figueroa v. A.A.A., supra.*

F.

Como regla general, los tribunales apelativos no interverdrán en las determinaciones de hechos de los tribunales de instancia salvo que estén presentes circunstancias extraordinarias o indicios de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto. *Trinidad v. Chade*, 153 D.P.R. 280 (2001); *Belk Arce v. Martínez*, 146 D.P.R. 215 (1998). La doctrina de deferencia judicial a la apreciación de la prueba ha sido reiterada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en innumerables ocasiones. La misma obedece a que los jueces de instancia están en mejor posición que los foros apelativos para aquilatar la evidencia desfilada en los procedimientos ante sí, observando a los testigos y evaluando la credibilidad de sus declaraciones. *Pueblo v. Collado Justiniano*, 140 D.P.R. 107 (1996); *Pueblo v. Cruz Granados*, 116 D.P.R. 3 (1984).

Sobre esto, nuestro Tribunal Supremo ha establecido:

[...] la norma a los efectos de que no interverndremos con la apreciación y

adjudicación de credibilidad que en relación con la prueba testifical haya realizado el juzgador de los hechos a nivel de instancia excepto en casos en que un análisis integral de dicha prueba cause en nuestro ánimo una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que se estremera nuestro sentido básico de justicia; correspondiéndole al apelante de manera principal señalar y demostrar la base para ello. Lo contrario, esto es, la intervención de indisciplinada con la adjudicación de credibilidad que se realiza a nivel de instancia, significaría el caos y la destrucción del sistema judicial existente en nuestra jurisdicción. *Pueblo v. Cabán Torres*, 117 D.P.R. 645, 648 (1986).

En tales casos, el juzgador de los hechos es quien está indudablemente en la mejor posición para aquilatar la prueba testifical desfilada. *Ortiz v. Cruz Rabón*, 103 D.P.R. 939 (1975). A raíz de ello, los tribunales apelativos no deben sustituir por el suyo el criterio del juzgador ante quien declararon los testigos y quien tuvo la oportunidad de verlos declarar y apreciar su conducta. *Sánchez Rodríguez v. López Jiménez*, 116 D.P.R. 172 (1985); *Vélez v. Secretario de Justicia*, 115 D.P.R. 533 (1984).

-III-

En su escrito de apelación, el EIA alega que erró el TPI al concluir que el despido en controversia fue injustificado debido a la desproporción existente entre la falta cometida y la sanción impuesta. No tiene razón.

Revisada tanto la prueba documental como testifical que obra en autos, somos de la opinión que procede confirmar la sentencia apelada contra el EIA. Veamos.

El apelante alega, que contrario a las disposiciones del Art. 22 del Reglamento sobre Procedimientos Uniformes para la Evaluación, Recomendación de Libertad Provisional, Supervisión y Seguimiento de Imputados de Delito Bajo la Jurisdicción de la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio, en adelante Reglamento sobre Procedimientos Uniformes, la señora Ruperto no realizó la entrevista social al señor Medina. Esta entrevista social, que es posterior a la orden de libertad condicional, es necesaria para que la OSAJ diseñe el plan inicial de supervisión del imputado.

Esta infracción es completamente impropcedente ya que para la fecha de la entrevista social, es decir, para el 19 de diciembre de 2003, la apelada se encontraba fuera de sus funciones oficiales con OSAJ, debido a que estaba reportada por enfermedad ante el CRSE. Correspondía hacer la entrevista social, como la hizo, a la señora Lizette Alvarez Rodríguez, que continuó trabajando con el caso del señor Medina, ante la ausencia de la señora Ruperto, y quien asumió plena responsabilidad por el asunto ahora a su cargo.

Alega además el apelante, que la señora Ruperto incumplió con la obligación establecida en el Art. 12 del

Reglamento sobre Procedimientos Uniformes, que requiere, entre otras cosas, suministrar información verificada al TPI al momento de fijar o modificar la fianza, que pueda asegurar la presencia del imputado en las diversas etapas del juicio, y que velen por la seguridad pública.

Como parte de dicha infracción, el EIA sostiene que la apelada no provveyó al TPI, al momento de imponer la fianza, un informe con recomendaciones -que brindara información verificada- sobre la naturaleza y las circunstancias del delito, los nexos del imputado con la comunidad, el carácter y condición mental del imputado, sus recursos económicos, su historial sobre convicciones anteriores, ejemplos: fuga, cumplimiento de órdenes judiciales y las circunstancias de su arresto.

La falta imputada también sugiere que la señora Ruperto no sometió informes escritos sobre la investigación realizada, incluyendo hallazgos y recomendaciones útiles para determinar la imposición de la fianza y no ofreció recomendaciones en cuanto a decretar la libertad provisional del imputado, sujeto a condiciones entre las cuales se encuentra la fianza pecuniaria.

La falta alegadamente cometida por la señora Ruperto no reviste el nivel de gravedad que requiere como medida correctiva la destitución ante la primera infracción. En primer lugar, el apelante no pudo precisar la naturaleza

de la falta impugnada. Basta recordar la incógnita que aún permea el tema de la puntuación numérica de los criterios de riesgo. Además, como se desprende del expediente de personal, la apelada no tenía un historial previo de infracciones. Esta era su primera falta.

Por otro lado, el nexos causal entre la falta imputada y la evasión eventual del señor Medina es, en el mejor de los casos, sumamente débil. Debemos advertir que tanto el Ministerio Público como el Cuerpo de Investigación Criminal, tenían sumo interés en mantener al imputado fuera de la institución penal, ya que contemplaban que éste podía colaborar con las autoridades, proveyendo información sobre otros posibles imputados que condujese eventualmente a lograr convicciones por otros delitos. Por lo tanto, ambos órganos del Poder Ejecutivo tenían interés en el resultado -la concesión de una fianza diferida al señor Medina- independientemente de las recomendaciones de OSAJ.

Abona a lo anterior el hecho de que la recopilación de documentos, la entrevista inicial y el informe con las recomendaciones, se prepararon el mismo día en que se celebró la vista en la cual se le concedió al señor Medina los beneficios de la fianza diferida. En otras palabras, con o sin las recomendaciones de OSAJ, el Estado parecía tener mucho interés en tramitar con

celeridad la libertad condicionada del imputado como parte de una estrategia más amplia para combatir la delincuencia.

Además, ni la OSAJ, ni menos aún la señora Ruperto tienen facultad para conceder los beneficios de la libertad condicionada con fianza diferida. Como es sabido, ello es una determinación judicial que descansa completamente en la sana discreción del juzgador de hechos. Por tal razón, de haber encontrado deficiente el informe de recomendaciones, muy bien el TPI pudo haberlo rechazado y no acoger sus recomendaciones.

Finalmente, coincidimos con el TPI en que no existe proporcionalidad entre la gravedad de la falta cometida y la severidad de la sanción impuesta, a saber, la destitución del empleo.

Según el apelante, la conducta previamente descrita constituye una infracción de los Arts. 5 (b) (18)<sup>30</sup> y (19)<sup>31</sup> de la Carta Normativa #01-2001 de 12 de diciembre de 2001. Conforme a los mismos, en caso de una primera infracción correspondía una amonestación verbal, y el severo remedio de la destitución de empleo solamente procedía al cabo de la quinta infracción, luego de haberse puesto en vigor un proceso de disciplina progresiva.

<sup>30</sup> Actuar negligentemente o con descuido en la ejecución de las tareas, deberes y obligaciones.

<sup>31</sup> Producir trabajo deficiente en calidad, cantidad y demora excesiva en realizar las tareas asignadas.

En el caso ante nos, luego de la primera infracción, como vimos imprecisa y de cuestionable impacto, OSAJ impuso el remedio más radical de la destitución de empleo, ignorando de este modo, el procedimiento de disciplina progresiva que favorece la Carta Normativa #01-2001. Al así actuar, abusó de su discreción, por lo cual el alegado error no fue cometido.

Ahora bien, como apelante, la señora Ruperto alega que erró el TPI al no concederle remedios bajo la Ley Núm. 69, *supra*, bajo la Ley Núm. 45, *supra* y bajo la Ley Núm. 115, *supra*. No le asiste la razón.

El TPI concluyó que "...la terminación del empleo no estuvo motivada por el embarazo ni por represalia por haberse acogido a los beneficios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado". No tenemos razón alguna para intervenir con dicha determinación.

Por el contrario, luego de examinar integralmente la prueba documental y testifical que obra en autos, somos del parecer que la motivación de la terminación del empleo de la ahora apelante, se basó fundamentalmente en la participación de la señora Ruperto en la entrevista inicial y en el informe de evaluación y recomendaciones. Y a su vez, en la percepción de OSAJ de que las deficiencias en dicha etapa inicial contribuyeron significativamente a la evasión eventual del señor Medina.

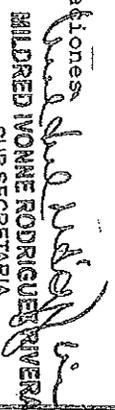


Por ello, coincidimos con la determinación del TPI a los efectos de que el móvil de la conducta de OSAJ no fue ni la sanción por haber reclamado los beneficios del CFSE; ni el discrimen por razón de sexo en su vertiente de embarazo; ni represalias por haber hecho declaraciones ante un foro administrativo. Por tal razón, entendemos que son improcedentes las causas de acción bajo la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, por discrimen por razón de sexo, y bajo la Ley de Represalias, por lo cual el error señalado por la señora Ruperto no fue cometido.

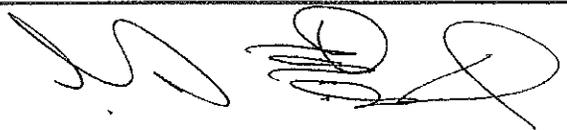
-IV-

Por los fundamentos previamente expuestos se confirma la sentencia apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones

  
MILDRED IVONNE RODRIGUEZ RIVERA  
SUBSECRETARIA  
DEL TRIBUNAL DE APELACIONES

Loda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones





Departamento de Justicia  
Oficina del Procurador General  
Sistema de Manejo de Casos  
Reporte : Caso en Pantalla

Número de Caso: KLAN200900811

Recurrentes

Nombre

Abogado

Nombre

JESSICA RUPERTO RODRIGUEZ

ACTUALIZAR

Abogado

Recurridos



Departamento de Justicia  
 Oficina del Procurador General  
 Sistema de Manejo de Casos

Reporte : Caso en Pantalla

Número de Caso: KLAN200900811 Cronología del Caso

Origen	Fec Registrada	Fec Emisión	Fec Notificación	Fec Radicación	Título / Descripción
Tribunal	03-Jun-2010	01-Jun-2010	27-May-2010		SENTENCIA SE CONFIRMA.
Otros Docs	05-Mar-2010			04-Mar-2010	HOJA DE TRAMITE DE: LIC. AIDA MARI ROCA, ABOGADA, LITIGIOS GENERALES, INCLUYE: MOCION INFORMATIVA.
Tribunal	03-Mar-2010	02-Mar-2010	25-Feb-2010		RESOLUCION NADA QUE DISPONER, A LA MOCION EN SOLICITUD DE ORDEN PRESENTADA POR LA APELADA.
Tribunal	22-Feb-2010	17-Feb-2010	10-Feb-2010		RESOLUCION SE LE CONCEDE TERMINO 10 DIAS A LA SECRETARIA DEL TA SOLICITAR EL EXPEDIENTE Y LA PRUEBA DOCUMENTAL DEL CASO ISC1200400874.
Tribunal	22-Feb-2010	17-Feb-2010	12-Feb-2010		RESOLUCION SE CONSOLIDA EL PRESENTE RECURSO CON EL KLAN200900838.



Departamento de Justicia  
 Oficina del Procurador General  
 Sistema de Manejo de Casos  
 Reporte : Caso en Pantalla

Otros Docs	18-Feb-2010	18-Feb-2010	MOCION INFORMATIVA
------------	-------------	-------------	--------------------

Otros Docs	18-Feb-2010	17-Feb-2010	APELACION CIVIL SOLO ENVIARON LA PRIMERA PAGINA.
------------	-------------	-------------	---

Otros Docs	08-Feb-2010	22-Jan-2010	APELACION CIVIL
------------	-------------	-------------	-----------------

Oficina Proc.	01-Feb-2010	19-Jan-2010	MOCION EN SOLICITUD DE PRORROGA
---------------	-------------	-------------	---------------------------------

Tribunal	21-Dec-2009	17-Dec-2009	RESOLUCION SE LE CONCEDE TERMINO 30 DIAS A LA PARTE APELADA.
----------	-------------	-------------	---

Tribunal	06-Nov-2009	05-Nov-2009	RESOLUCION SE LE CONCEDE A LA PARTE APELANTE LA AUTORIZACION PARA PRESENTAR CON ALEGATO SUPLEMENTARIO.
----------	-------------	-------------	--

Oficina Proc.	05-Nov-2009	28-Oct-2009	MEMORANDO DE REASIGNACION POR LIC.UMPIERRE.
---------------	-------------	-------------	--



Departamento de Justicia  
 Oficina del Procurador General  
 Sistema de Manejo de Casos  
 Reporte : Caso en Pantalla

Oficina Proc. 03-Nov-2009	28-Oct-2009	MOCION INFORMATIVA Y ELEVANDO TRANSCRIPCION DE LA PRUEBA ORAL POR LA LIC. UMPIERRE.
Tribunal	27-Oct-2009	RESOLUCION SE AUTORIZA AL APELADO A PRESENTAR LA TRANSCRIPCION DE LA PRUEBA.
Otros Docs	27-Oct-2009	MEMORANDO ENVIADO EL LIC. IVAN J. RAMIREZ CAMACHO ( LITIGIOS GENERALES ) INCLUYE 1CD Y 1 TRANSCRIPCION.
Oficina Proc. 06-Oct-2009	29-Sep-2009	MOCION INFORMATIVA
Tribunal	28-Sep-2009	RESOLUCION SE CONCEDE A LA OFICINA DEL PROC. GEN. 10 DIAS PARA CUMPLIR CON NUESTRA RESOLUCION DE 8/18/09.
Tribunal	21-Aug-2009	RESOLUCION PROCEDA LA OFIC. DEL PROC. GEN. EN 10 DIAS INDICAR LAS FECHAS ESPECIFICAS Y TESTIMONIOS PERTINENTES PARA FORMULAR SUS ALEGACIONES



Departamento de Justicia  
 Oficina del Procurador General  
 Sistema de Manejo de Casos  
 Reporte : Caso en Pantalla

13-Jul-2009	13-Jul-2009	09-Jul-2009	2-Jul-2009	RESOLUCION NOS INHIBIMOS.	Tribunal
13-Jul-2009	13-Jul-2009	09-Jul-2009	3-Jul-2009	ORDEN ADMINISTRATIVA SE DEVUELVEN LAS TRES COPIAS DEL MISMO A LA SECRETARIA PARA LA REASIGNACION CORRESPONDIENTE.	Tribunal
19-Jun-2009	19-Jun-2009	16-Jun-2009	16-Jun-2009	APELACION CIVIL	Oficina Proc.
19-Jun-2009	19-Jun-2009	16-Jun-2009	16-Jun-2009	SOLICITUD AL AMPARO DE LA REGLA 74 (F) DEL REGLAMENTO DEL TRIBUNAL DE APELACIONES	Oficina Proc.
19-Jun-2009	19-Jun-2009	16-Jun-2009	16-Jun-2009	MOCION EN SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA LA TRANSCRIPCION DE LA PRUEBA ORAL	Oficina Proc.
04-May-2009	04-May-2009	04-May-2009	04-May-2009	FAX DE: LIC. AIDA MARI ROCA, INCLUYE: NOTIFICACION DEL T. P. I. DE 1 DE MAYO DE 2009.	Otros Docs



Departamento de Justicia  
Oficina del Procurador General  
Sistema de Manejo de Casos  
Reporte : Caso en Pantalla

Otros Docs 04-May-2009  
01-May-2009  
HOJA DE TRAMITE  
DE: LCDA, AIDA A. MARI ROCA, OFIC. DE LITIGIOS DE TRAMITE,  
GENERALES, MAYAGUEZ, INCLUYE: FORMULARIO DE TRAMITE,  
Y EXPEDIENTE DEL CASO.