

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA  
SALA DE SAN JUAN

CORREA AVILES, MAGGIE  
-----  
DEMANDANTE  
VS.  
MCCONNELL VALDES LLC  
-----  
DEMANDADO

CASO NUM: K PE2012-1204  
SALON: 0904

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES  
INJUNCTION - CLASICO  
CAUSAL/DELITO

LIC. GONZALEZ MUÑOZ JUAN R  
PO BOX 9024055  
SAN JUAN, PR 00902-4055

N O T I F I C A C I O N

CERTIFICO QUE EN RELACION CON CASO DE EPIGRAFE ----- EL DIA  
25 DE OCTUBRE DE 2013 EL TRIBUNAL DICTO LA RESOLUCION ----- QUE SE  
TRANSCRIBE A CONTINUACION:

SE ANEJA RESOLUCION.

FDO. ANGEL R. PAGAN OCASIO  
JUEZ

CERTIFICO ADEMAS QUE EN EL DIA DE HOY ENVIE POR CORREO COPIA DE ESTA  
NOTIFICACION A LAS SIGUIENTES PERSONAS A SUS DIRECCIONES INDICADAS, HABIENDO  
EN ESTA MISMA FECHA ARCHIVADO EN LOS AUTOS COPIA DE ESTA NOTIFICACION.

AGRAIT BETANCOURT FERNANDO  
EDIF CENTRO DE SEGUROS  
701 AVE PONCE DE LEON STE 414  
SAN JUAN, PR 00907

SIFRE RODRIGUEZ JAIME  
PO BOX 364428  
SAN JUAN, PR 00936-4428

PORRO VIZCARRA MANUEL  
CAPARRA HEIGHTS  
382 AVE ESCORIAL  
SAN JUAN, PR 00920

MENDOZA MENDEZ ENRIQUE J  
P O BOX 9282  
SAN JUAN, PR 00908-0282

GONZÁLEZ ACEVEDO FRANK M  
PO BOX 9282  
SAN JUAN, PR 00908-0282

SAN JUAN, PUERTO RICO, A 28 DE OCTUBRE DE 2013

LCDA. REBECCA RIVERA TORRES

SECRETARIO

POR: NITZA SOLIS ROBLEDO, SEC TRIB CONF I *Nitza*

SECRETARIO AUXILIAR

O.A.T.750-NOTIFICACION DE RESOLUCIONES Y ORDENES  
WWW.RAMAJUDICIAL.PR/TELETRIBUNALES(787)759-1888/ISLA 1-877-759-1888 LIBRE DE COSTO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA  
CENTRO JUDICIAL DE SAN JUAN  
SALA SUPERIOR

MAGGIE CORREA AVILÉS,

Demandante,

v.

McCONNELL VALDÉS, LLC  
Y OTROS,

Demandados.

CIVIL NÚM. KPE-2012-1204

(Tomo 1 al 8)

SALA: 904

SOBRE:

SENTENCIA DECLARATORIA;  
INJUNCTION PRELIMINAR Y  
PERMANENTE; VIOLACIÓN A LA  
POLÍTICA PÚBLICA Y DERECHOS  
CONSTITUCIONALES; REPRESALIAS;  
DAÑOS Y PERJUICIOS

*El buen compañerismo consiste muchas veces en callar, en respetar el laconismo del otro, en comprender que eso es lo que el otro necesita en esa precisa y oscura jornada, y entonces arroparlo con nuestro silencio, o dejar que él nos artope con el suyo.*

*Mario Benedetti*

## RESOLUCIÓN

### I.

Pende ante nuestra consideración el resolver una importante controversia. La misma se relaciona con las capacidades que un miembro capital de una compañía de responsabilidad limitada tiene en Puerto Rico y de las protecciones de ley que cobijan a tales capacidades.

A.R.P.O.  
McConnell Valdés LLC (en adelante "McV-CRL") es un bufete de abogados constituido como una Compañía de Responsabilidad Limitada ("CRL"). En el caso ante nos McV-CRL sostiene que ninguno de sus miembros capitales puede ser considerado como empleado para propósitos de la Constitución y las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que prohíben el discrimen, las represalias y el hostigamiento en el empleo. La Lcda. Maggie Correa Avilés (en adelante "Lcda. Correa"), por su parte, postula que no existe incompatibilidad alguna entre ser, simultáneamente, miembro capital y empleada de McV-CRL y que, por consiguiente, es acreedora de la protección de las leyes que proscriben las represalias, el discrimen y el hostigamiento en el empleo en Puerto Rico.

Subyacen en esta controversia importantes intereses sociales y económicos, cuestiones de alta política pública y valores de índole constitucional poderosos. Por lo cual estamos muy conscientes de la importancia de la determinación que hoy tomamos. Por un lado, McV-CRL plantea que una resolución contraria a su posición laceraría la certeza jurídica de las relaciones contractuales, vital para el tráfico comercial y el progreso económico de toda sociedad, porque menoscabaría relaciones jurídicas similares basadas en la figura de la CRL y provocaría que *los bufetes de abogados y otras entidades profesionales que operan en una estructura de LLC (Limited Liability Company) en Puerto Rico... inesperadamente se encontrarían en idéntica situación jurídica que los desfavorecidos por el fallo.* Véase, Memorándum de Hechos y de Derecho de los Demandados (en adelante “Memo McV-CRL”), a las págs. 2-3.

A.A.R.O.  
Aunque McV-CRL se convirtió de una sociedad bajo el Código Civil de Puerto Rico a una CRL por voluntad de los socios capitales de la antigua sociedad (“Sociedad”), también descansa sustancialmente su argumento en que en su caso, la CRL tiene el funcionamiento estructural de una sociedad civil, lo que constituye una barrera infranqueable para las pretensiones de la Lcda. Correa de ser empleada. Finalmente, ya habíamos decidido anteriormente que la Lcda. Correa podía ser empleada y miembro capital, simultáneamente, de conformidad con la decisión del Tribunal Supremo en **Goldberg v. Whitaker House Coop., Inc.**, 366 U.S. 28, 32 (1961)<sup>1</sup>. No obstante, McV-CRL sostiene que la Lcda. Correa no puede amalgamar ambas posiciones al amparo de **Clackamas Gastroenterology Associates, P.C. v. Wells**, 538 U.S. 440 (2003), y argumenta que “el análisis [de *Whitaker*] debe considerarse superado, al menos en lo que respecta a controversias como la de autos.” Memo McV-CRL, a la pág. 100.

Por otro lado, la Lcda. Correa esgrime los valores jurídicos de la igualdad y dignidad del ser humano, los ingredientes medulares del ideal de

---

<sup>1</sup> Véase, Resolución del 4 de junio de 2012 a la pág. 12, la cual no ha sido dejada sin efecto al día de hoy.

justicia contenidos en la Carta de Derechos de nuestra Constitución y de las leyes que surgen de ésta, que prohíben el discrimen y las represalias, como punta de lanza en contra de la posición de McV-CRL. Argumenta la Lcda. Correa, que en Puerto Rico no sólo existe una clara política a favor de la dignidad del ser humano y, como corolario indispensable en contra del discrimen, el hostigamiento y las represalias, sino que su aplicación a los miembros capitales de una CRL en nada menoscaba su funcionamiento y diseño legal. Por el contrario, sostiene la Lcda. Correa, que la figura de la CRL no puede ser utilizada para circunvalar la política pública en contra del discrimen, el hostigamiento y las represalias al desproveer a los miembros capitales de una CRL de estas protecciones, a las que tienen derecho todos los puertorriqueños y puertorriqueñas.

A.R.P.O.  
Aduce la Lcda. Correa que la igualdad y la dignidad del ser humano son principios jurídicos dinámicos e inviolables que dominan todo nuestro ordenamiento jurídico y son capaces de acomodarse a toda situación, incluyendo la de poder ser, simultáneamente, miembro capital y empleado de McV-CRL. Por ende, arguye que bajo estos principios inmutables y la estructura jurídica de Puerto Rico, este Tribunal no debe adoptar la decisión de **Clackamas v. Wells**, *supra*, al decidir la controversia de autos. Además, sostiene que, bajo los principios del federalismo, la decisión de **Clackamas v. Wells**, *supra*, no obliga a este Tribunal al igual que a ningún tribunal estatal salvo en casos en que se interpreten *leyes federales*. Argumenta que como la controversia de autos es una estrictamente de política judicial de Puerto Rico, **Clackmas v. Wells**, *supra*, y dicho curso decisorio no debe ser adoptado por este tribunal. Finalmente, sostiene, en la alternativa, que aún bajo dicha doctrina ella es una empleada.

Con este marco conceptual de la controversia a resolverse es menester analizar el:

## II.

**TRANSFONDO PROCESAL**

El caso de marras tiene su génesis con una demanda presentada por Correa el 2 de abril de 2012, contra McV-CRL, Lcdo. Arturo García Solá (en adelante "Lcdo. García"), Lcdo. Alfredo Hopgood Jovet (en adelante "Lcdo. Hopgood"), Lcdo. Néstor Durán González (en adelante "Lcdo. Durán") y sus respectivas cónyuges y Sociedades Legales de Bienes Gananciales (en adelante nos referimos colectivamente a éstos como "McV-CRL" o la "parte demandada"). La Lcda. Correa alegó en la Tercera Demanda Enmendada que había sido víctima de discrimen por razón de edad, por razón de sexo, por represalias; también alegó violación de la política pública en contra del discrimen, hostigamiento y represalias; y daños al amparo de los Artículos 1802 y 1803 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. Sec. 5141 y 5142 respectivamente. En su Contestación a Tercera Demanda Enmendada y en lo pertinente a esta Resolución, McV-CRL alegó como defensa afirmativa que Correa "no era empleada para fines de los estatutos y protecciones que invoca." Adviértase que McV-CRL no adujo como defensa afirmativa en sus contestaciones a la demanda que la entidad o sus integrantes continuaban rigiéndose por las reglas de una sociedad civil a partir de la conversión a la CRL el 1ro de junio de 2007. Determinamos de entrada que McV-CRL renunció a dicha defensa afirmativa al no incluirla en sus alegaciones responsivas. Véase, Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V R. 10.2; **Texaco, Inc. v. Díaz**, 105 D.P.R. 248, 250 (1976).

En nuestra Resolución de 4 de junio de 2012 determinamos que las reclamaciones de la demandante surgían de su relación de empleo con los demandados y, por lo tanto, no estaban sujetas al procedimiento de arbitraje que contiene el Acuerdo Operacional u Operativo (en adelante "AO") de McV-CRL y que su adjudicación le competía a los tribunales. No conforme con dicha determinación, McV-CRL acudió al Tribunal de Circuito de

A.R.P.O.

Apelaciones de Puerto Rico (en adelante "TA")<sup>2</sup> y ante nuestro Tribunal Supremo (en adelante "TSPR")<sup>3</sup>. El TA confirmó la determinación de este tribunal y el TSPR concedió auxilio de jurisdicción para considerar detenidamente si procedía la expedición del auto de *certiorari*. El TSPR denegó la expedición del auto de *certiorari*, las dos solicitudes de reconsideración subsiguientes y una tercera moción para que el TSPR no remitiera el mandato al Tribunal de Primera Instancia.

Amparados en un planteamiento de que la decisión de este tribunal violentaba la Claúsula de Supremacía de la Constitución de los Estados Unidos, al alegadamente rehusarnos a seguir el mandato del estatuto federal, "Federal Arbitration Act", McV-CRL acudió ante el Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América (en adelante "TSEEUU") con una petición de *certiorari*.<sup>4</sup> Además, McV-CRL solicitó la paralización de los procedimientos en los tribunales de Puerto Rico en dos ocasiones. El TSEEUU, en primera instancia, denegó las dos solicitudes de paralización y posteriormente rehusó expedir el auto de *certiorari*.

Una vez recibido el mandato de los foros revisores se señaló una conferencia sobre el estado de los procedimientos para pautar los procedimientos a seguir.

En la Conferencia sobre el Estado de los Procedimientos celebrada el 22 de enero de 2013, luego que el TSEEUU denegara la solicitud de paralización, señalamos una vista evidenciaria para determinar si Correa era dueña, empleada o ambas. La Minuta de dicha vista fue enmendada a solicitud de McV-CRL, para que dispusiera que el propósito de la vista era determinar si Correa era "socia o empleada".

Previo a la Conferencia de 22 de enero de 2013, emitimos una Resolución sobre la procedencia de la Solicitud de Desestimación por Falta de Jurisdicción y para Compeler Arbitraje Compulsorio en Vista de Acuerdo Vinculante de Arbitraje presentada por McV-CRL. En dicha Resolución el

<sup>2</sup> *Jane Doe v. Compañía de Responsabilidad Limitada, et al.*, KLCE2012-00821.

<sup>3</sup> *Jane Doe v. Compañía de Responsabilidad Limitada, et al.*, CC-2012-0532.

<sup>4</sup> *Limited Liability Company et al. v. Jane Doe*, No. 12-M-76.

A.R.P.O.

tribunal hizo Determinaciones de Hecho y de Derecho. Para propósitos de la presente aclaración basta con señalar las siguientes:

#### Determinación de Hecho

1. Los miembros capitales pudieran tener dos capacidades en McV-CRL: (1) como *propietarios*; y (2) como *empleados*. *Éstas no son mutuamente excluyentes*. (énfasis nuestro).

..  
..  
..

5. Al analizar las funciones que Maggie Correa realizaba para McV-CRL parece necesario concluir que ella carecía del control con que cuentan los dueños y patronos. Véase, Acevedo Colom, *Legislación Laboral de Trabajo Comentada*, 8va Ed. (2005)<sup>5</sup>.

6. No obstante las partes deberán desfilan su prueba en relación a si, a los fines de lo aquí controvertido, *era empleada, propietaria o ambas*. Inclusive, estamos conscientes que Maggie Correa no niega que, como miembro capital, tuviese intereses propietarios dentro de la compañía de responsabilidad limitada. *Lo que no podemos perder de vista es que ambas capacidades, empleada y propietaria, de ser probadas, no son mutuamente excluyentes*. Véase, **Goldberg v. Whitaker House Coop., Inc.**, 366 U.S. 28, 32 (1961). Deberá aportar prueba sobre el particular (Énfasis nuestro).

A.R.P.O.

En la Conferencia sobre el Estado de los Procedimientos celebrada el 22 de enero de 2013, el tribunal al describir el propósito de la vista a celebrarse no hizo mención de que la Lcda. Correa podía ser ambas: dueña y empleada. En su Memorando, como primera cuestión, McV-CRL arguye que el alcance de la vista es para determinar si la Lcda. Correa: era “socio[patrono] o empleada” para fines de la legislación social de los trabajadores cuya protección invoca.” Memo de McV-CRL, pág. 1, §I(A)<sup>6</sup>. Cónsono con las Determinaciones de Hechos y las Conclusiones de Derecho en nuestra Resolución de 4 de junio de 2012 y el desarrollo procesal de este caso, concurrimos con la Lcda. Correa en cuanto al propósito de la vista

<sup>5</sup> Id., pág 12, 3re párrafo no enumerado.

<sup>6</sup> Resulta imperante recalcar que en ningún momento durante este litigio, el tribunal ni las partes, han establecido que la palabra “socio”, inevitablemente requiere concluir que equivale a “patrono” y que tampoco es sinónima de miembro capital. De haber sido así, los diez (10) días que tomó la vista hubiesen resultado innecesarios pues la Lcda. Correa nunca ha negado que era propietaria, tanto como “socio capital” desde 1987 hasta el 2007 y como “miembro capital” a partir del 1ro de junio de 2007.



celebrada: determinar si ella era empleada, propietaria o ambas. Las argumentaciones de las partes posteriores realizadas y la prueba desfilada ante el Tribunal confirman que este era el entendido de las partes.

Como parte de lo dispuesto en la vista del 22 de enero de 2013, le concedimos tiempo a las partes, a petición de todas ellas, para que llevaran a cabo descubrimiento de prueba, limitado a la controversia del estatus de la Lcda. Correa como empleada y/o propietaria de McV-CRL.

McV-CRL designó como perito en gerencia y administración de bufetes de abogados al Lcdo. Jerome L. Coben, (en adelante "Lcdo. Coben"). Posteriormente, designó al CPA Edgardo Sanabria Valentín, (en adelante "CPA Sanabria") como perito en cuestiones contributivas. Por su parte, la Lcda. Correa designó al abogado y CPA José Gerardo de Córdoba (en adelante "CPA De Córdoba") para que emitiera una opinión en el campo contributivo.

El 5 de abril de 2013 las partes presentaron el Informe conjunto sobre Evidencia Testifical y Documental para las Vistas que se celebraron los días 8, 9, 10 al 11 y 17 de abril; 11, 12, 13 al 14 de junio; y el 1ro de julio, todos del 2013. Resulta menester, en correcta práctica adjudicativa pormenorizar la:

**A.**

**PRUEBA DOCUMENTAL**

Durante la vista, las partes estipularon y presentaron abundante y voluminosa prueba documental. La misma consistió de 30 Exhibits Estipulados; 78 Exhibits de la demandante y 98 Exhibits de la parte demandada. Presentaron además varias identificaciones de las partes.

**B.**

**PRUEBA TESTIFICAL**

El 8 de abril de 2013, la Lcda. Correa comenzó su desfile de prueba con el interrogatorio al Lcdo. Durán, seguido del testimonio de la Lcda. Correa y concluyó con el de su perito, CPA De Córdoba.

Luego de estos testimonios, la Lcda. Correa dio por sometido su caso.

La parte demandada presentó como testigos al co-demandado Lcdo. García, seguido de los peritos Lcdo. Coben<sup>7</sup> y CPA Sanabria, el Lcdo. Antonio Escudero Viera, (en adelante “Lcdo. Escudero”), la Lcda. Anita Montaner Sevillano (“en adelante Lcda. Montaner”) y, como último testigo, al co-demandado Lcdo. Hopgood.

A. R. P. O.

Al concluir la vista, el tribunal ordenó a las partes someter Memorandos de Hecho y de Derecho, simultáneamente, para el 2 de agosto de 2013. Dicha fecha fue prorrogada a solicitud de McV-CRL, concediéndose a ambas partes hasta el 12 de agosto para presentar los escritos. En esa fecha, ambas partes presentaron sus respectivos Memorandos. Posteriormente, McV-CRL solicitó un plazo de treinta (30) días para que las partes presentaran, simultáneamente, una Réplica a los Memorandos. Correa se opuso a dicha solicitud. Denegamos la misma porque entendimos que contabamos con toda la prueba y argumentos necesarios y sólo restaba ejercer nuestro deber ministerial de adjudicar las controversias planteadas en esta etapa de los procedimientos, lo que aquí hacemos. Las partes tuvieron amplia oportunidad de desfilarse su prueba y de argumentar sus respectivas contenciones.

Tras un análisis objetivo, sereno y cuidadoso de la abundante evidencia documental, testifical y pericial desfilada y luego de aquilatar la credibilidad que los testigos nos han merecido, y tras analizar el voluminoso legajo que constituye los autos del caso estamos en posición de resolver. Por lo cual formulamos las siguientes:

## II.

### DETERMINACIONES DE HECHOS

1. El 1ro de agosto de 1958, se suscribió un Contrato Social (“Partnership Agreement”) bajo las disposiciones del Código Civil

<sup>7</sup> Aunque la demandante solicitó la exclusión de este perito por no cumplir con la Regla de Evidencia 702 y la reiteró en su Memorando, la denegamos en ambas ocasiones. Hemos dado el peso que entendimos merece su testimonio. Aunque no excluimos al Lcdo. Coben como perito, su opinión en muchos aspectos no auxilió al Tribunal porque no consideró el ordenamiento jurídico-laboral de Puerto Rico, admitió desconocer el derecho puertorriqueño, incluyendo la Constitución, las leyes laborales y la Ley de Corporaciones de Puerto Rico. Finalmente el testimonio de Coben estableció su poca relevancia con el caso de autos toda vez que éste testificó que a diferencia de la Lcda. Correa, él como socio, no tenía un salario garantizado y sus ingresos dependían del éxito para el bufete que trabaja. Estableció que cobraba mediante “draws” o retiros anticipados contra futuros ingresos.

de Puerto Rico y se creó la sociedad civil McV ("Sociedad") para la práctica de la abogacía. La Sociedad continuó su existencia de manera ininterrumpida hasta el 31 de mayo del 2007.

2. El 13 de septiembre de 2007 los "socios capitales" radicaron un Certificado de Conversión ante el Departamento de Estado y aprobaron un Acuerdo Operacional u Operativo (AO) para convertir la Sociedad en una CRL, efectivo al 1ro de junio de 2007. Con la aprobación del AO los "socios capitales" pasaron a ser "miembros capitales" y el Contrato Social ("Partnership Agreement") de la Sociedad como tal dejó de existir.
3. El móvil detrás de la conversión a una CRL fue el beneficio económico de sus miembros capitales. Estos aprovecharon las ventajas de la Ley de Corporaciones ("la Ley") al escoger la estructura corporativa de la CRL para: (1) obtener ventajas contributivas para ellos al no estar sujetos a la doble tributación, típica de las corporaciones tradicionales; y (2) reducir su responsabilidad personal hacia terceros a la que estaban expuestos bajo la Sociedad y limitarla al balance de sus cuentas de capital que tuviesen en McV-CRL, al igual que los accionistas de una corporación.
4. La Lcda. Correa se graduó de la escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico en 1974 y fue admitida a la práctica de la profesión por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en 1975.
5. El 16 de noviembre de 1979 comenzó con McV-CRL como Abogada Asociada y se le asignó el número de empleada 104-00129, el cual utilizó hasta su terminación el 10 de abril de 2012.
6. En el 1984 la Lcda. Correa fue invitada por los socios capitales a convertirse en socia no propietaria o "junior partner"<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Bajo la estructura de la CRL, a los "junior partners" de la extinta Sociedad, se les conoce luego de la conversión como "miembros de ingresos".

A.A.O.

Posteriormente, los socios capitales de la Sociedad le ofrecieron una participación como dueña y la Lcda. Correa fue admitida como tal el 1ro de junio de 1987.

7. Desde el 16 de noviembre de 1979 hasta el 9 de abril de 2012, la función principal y casi exclusiva de la Lcda. Correa fue prestarle servicios legales a los clientes del bufete a cambio de un salario garantizado y, a la entera discreción de la Sociedad y luego McV-CRL, bonos por desempeño que se otorgaban a todos los abogados que trabajaban en McV-CRL.
8. El 9 de abril de 2012 la Lcda. Correa fue expulsada de McV-CRL con el voto afirmativo de  $\frac{3}{4}$  partes de los miembros capitales.
9. El AO establece en su § 12.02 que los miembros capitales pueden ser expulsados con o sin causa y sin notificación previa.
10. Esta sección le aplica en toda su extensión a los miembros de ingreso. Véase, "Individual Income Member Agreement".
11. La Lcda. Correa no tuvo empleados mientras fue miembro de capital en McV-CRL.
12. Los salarios y los bonos de sus empleados, incluyendo a la Lcda. Correa y los demás miembros capitales, McV-CRL se los reportaba al Departamento de Hacienda en el formulario W-2PR/499R-2.
13. A lo largo de este litigio la Lcda. Correa ha admitido que tenía una participación propietaria en McV-CRL. Al firmar el AO la Lcda. Correa se convirtió en miembro capital y llegó a aportar ciento cincuenta mil dólares (\$150,000.00) en capital a la empresa, correspondientes a 100 acciones en la CRL. Esa era la cantidad máxima de acciones que un miembro capital podía tener en la CRL.
14. La capacidad de la Lcda. Correa como propietaria de McV-CRL, en términos generales, le permitía disfrutar de las ganancias netas del bufete e inversiones completamente ajenas a la

A.R.P.O.

práctica de la profesión. También podía responder por las obligaciones consecuencia de los negocios McV-CRL, pero hasta el límite de su participación capital; de la participación en inversiones de bienes raíces a través de sociedades especiales (*i.e.* “McV Partners” y “270 Muñoz Rivera”) a las que sólo los propietarios tenían acceso;<sup>9</sup> y de las ganancias netas de los ingresos netos de McV-CRL.

15. Entre las obligaciones principales de McV-CRL estaba el pago de salarios, bonos y beneficios a todos sus abogados, incluyendo los miembros capitales.
16. Desde el 2007 hasta el 9 de abril de 2012, la Lcda. Correa participó en reuniones de miembros capitales en las que, primordialmente, se tomaron decisiones sobre asuntos relacionados con el futuro éxito del aspecto de negocios del bufete. Entre estos, la elección de candidatos competentes y con la capacidad de generar trabajo e ingreso adicional para el bufete para convertirse en miembros capitales y de ingreso; las decisiones relativas a la participación en las inversiones en bienes raíces hechas a través de las sociedades especiales; la aprobación de los programa de seguros para evitar tener que responder directamente por daños a terceros o a los bienes capitales de los miembros;
17. Como propietaria, la Lcda. Correa tenía derecho a recibir los estados financieros auditados de la CRL; votar en la elección de nuevos candidatos a miembros del Consejo Directivo (CD); elegir el Chief Executive Officer (“CEO”); formar parte del CD, como lo fue durante dos años y 10 meses; proponer enmiendas al AO y aprobar las políticas oficiales de la CRL que le presentaba el

*A.R.P.O.*

---

<sup>9</sup> Mientras fue miembro capital, recibió una participación capital, como resultado de la liquidación de las dos sociedades especiales.

CEO; poseer acciones de la CRL; responder por obligaciones de la CRL.

18. El capital depositado en la cuenta de los dueños no dependía del desempeño en la prestación de servicios legales a los clientes de McV-CRL, y las ganancias devengadas de la entidad se reparten entre los miembros capitales de acuerdo con la cantidad que posee de acciones pagas de cada uno.
19. Los miembros capitales no determinan la cantidad que se va a depositar en sus cuentas capitales, independientemente de si hay ganancias ese año. Tampoco pueden retirar el capital de su cuenta hasta desvincularse del bufete y, sólo, conforme a lo dispuesto en el AO.
20. El Lcdo. Escudero admitió que en una corporación el Chief Executive Officer es empleado de la corporación y también dueño, y que, en una CRL el miembro capital puede tener más de un sombrero o servir en más de una capacidad.
21. El CPA De Córdova testificó que la Lcda. Correa era “empleada” para propósitos de retención de contribuciones bajo el Código de Rentas Internas.
22. El CPA Sanabria reconoció también la capacidad de empleada de la Lcda. Correa y dueña simultáneamente. La capacidades de la Lcda. Correa como dueña y empleada no eran mutuamente excluyentes para ninguno de los dos peritos que son contadores públicos autorizados.
23. Al McV-CRL reportar a la Lcda. Correa sus salarios y bonos en un formulario W-2 como empleada asalariada, evitaba que Correa pudiese acogerse a una deducción mayor por gastos de negocio, que como empleada, no tenía.
24. El Lcdo. Durán y Roberto Cabañas, un especialista en contribuciones del bufete, a preguntas de la Lcda. Correa de por qué se utilizaba la forma W-2 para informar su compensación, le

A.A.P.O.

contestaron que era la manera de hacerlo porque ella era empleada y sus salarios se reportan como empleada en la W-2.

25. La práctica de la profesión legal en McV-CRL está a cargo de los miembros capitales, miembros de ingreso<sup>10</sup>, “counsels,”<sup>11</sup> “Of Counsels”<sup>12</sup> y abogados asociados.<sup>13</sup>
26. Los miembros de ingreso son como “asociados glorificados”, según los describieron varios testigos.
27. El Lcdo. Coben declaró que la única diferencia entre los miembros de ingreso y los miembros capitales, era la participación propietaria.
28. La Lcda. Correa testificó que el Lcdo. Durán le decía que los miembros capitales eran “empleados con corbata”. El Lcdo. Durán, durante su interrogatorio, no negó el hecho, sino que negó haberle dicho esa expresión a la Lcda. Correa.
29. Del testimonio de la Lcda. Correa, el del Lcdo. García en su conainterrogatorio, y de los documentos oficiales de McV-CRL, determinamos que todos los abogados en McV-CRL le dedican la gran mayoría de su tiempo (*i.e.* horas facturables) representando y prestándole servicios legales a los clientes de McV-CRL, aún los abogados que prestan servicios a tiempo parcial.
30. La práctica de la profesión legal en McV-CRL es consubstancial con el empleo de todos los abogados en McV-CRL.
31. El AO les aplica a los miembros capitales y a los miembros de ingreso, casi en su totalidad. La definición de “miembro” en forma colectiva en la § 1.15 del AO los incluye a ambos.
32. Entre las características similares entre los miembros capitales y los de ingreso están:

1) el presupuesto anual que se espera cumplan los miembros de ingreso también es de 2400 horas. Éstas se dividen en 1800

<sup>10</sup> Son abogados-empleados que interesan convertirse en miembros capitales.

<sup>11</sup> “Consel” se refiere a abogados, empleados o contratistas, que no son ni han sido miembros capitales.

<sup>12</sup> Usualmente son ex miembros capitales que son contratados luego de su retiro obligatorio a los 67 años de edad.

<sup>13</sup> Los asociados son abogados de nuevo ingreso, empleados de McV-CRL que comienzan su carrera con la firma.

A.A.P.O.

horas facturables por el trabajo legal que brindan a los clientes de McV-CRL y las otras 600 corresponden a "other creditable and investment hours;"<sup>14</sup>

2) los miembros de ingreso someten una evaluación (i.e. "Profile") al CEO y al Jefe del Grupo de Práctica ("JGP") que contiene, prácticamente, la misma información que se le requiere a los miembros capitales en su auto-evaluación; en la autoevaluación de los miembros capitales ni en la de los miembros de ingreso no se les pregunta a estos la cantidad de horas que están dispuestos a trabajar para el próximo año fiscal ni el "billing rate" que interesan facturar a los clientes de McV-CRL.

3) McV-CRL le exige, a los miembros capitales y a los miembros de ingreso que traigan suficiente labor o taller al bufete como para justificar lo que se les paga anualmente en concepto de salario;

4) McV-CRL le exige, a los miembros capitales y a los miembros de ingreso su plan individual de negocios, y tiene que ser aprobado por el JGP y el CEO.

5) son recomendados por el CD y mediante el voto de los miembros capitales son admitidos como miembros de ingreso;

6) Un miembro de ingreso, como un "counsel" u "Of counsel", pueden supervisar un asunto en McV-CRL, a pesar de no haber sido miembros capitales;

7) Son expulsados bajo el mismo procedimiento de la § 12.02 del AO.

33. Entre las características comunes de los miembros capitales, los miembros de ingreso y los "counsel" están:

- 1) los miembros de ingreso y los "counsel" pueden ser "Client Service Coordinators";
- 2) las funciones administrativas que se le requieren a los miembros capitales, salvo por aquellas relacionadas al Consejo Directivo;
- 3) los miembros de ingreso y los "counsel" pueden ser "billing professionals".

34. Además de las anteriores, los abogados asociados, "counsels", "Of counsel" y los miembros de ingreso, al igual que los miembros capitales, están sujetos a las disposiciones del ME; de todas las políticas administrativas y operacionales contenidas en el Capital Members Manual; y a las limitaciones que le impone el AO a los miembros capitales en sus §§ 9.01-9.10.

<sup>14</sup> "Other creditable hours" incluye, entre otras tareas administrativas para el buen funcionamiento de la CRL; desarrollo profesional y gestoría de nuevos negocios para beneficios de McV-CRL.

A.R.P.O.



35. Entre las limitaciones y directrices comunes para todos los abogados de McV-CRL, incluyendo a la Lcda. Correa y los miembros capitales, se encuentran:

- 1) los clientes que traen los abogados asociados, miembros de ingreso y miembros de capital se convierten en clientes de McV-CRL;
- 2) todos tienen que dedicarle el 100% de su tiempo pactado a los asuntos del bufete;
- 3) no pueden representar a un cliente que otro miembro de McV-CRL objete;
- 4) no pueden representar a entidades o personas que no sean clientes de MCV-CRL;
- 5) no pueden realizar trabajo PRO BONO sin autorización de McV-CRL;
- 6) no reciben participación por las ganancias que generan los clientes que traen al bufete y éstos se convierten en clientes de McV-CRL;
- 7) no pueden ser oficial o director de otra corporación o socia en una sociedad o miembro en otra compañía de responsabilidad limitada, como también le estaba prohibido prestarle dinero a un empleado de McV-CRL.
- 8) no determinaban ni su tarifa por hora a facturar ni su presupuesto mínimo de horas facturables, ni su compensación;
- 9) tienen que dedicarle tiempo completo a los asuntos y el negocio de la firma;
- 10) No podían hacer notaría sin la autorización del Bufete.

36. De la vasta prueba admitida sobre las funciones y responsabilidades de los miembros capitales, determinamos que las funciones desempeñadas por la Lcda. Correa en favor de los clientes del bufete y sus responsabilidades hacia McV-CRL no sufrieron cambio sustancial alguno como consecuencia de haberse convertido en miembro capital. Esta eran muy similares con las de los otros abogados del bufete, especialmente los miembros de ingresos y los asociados, ambos considerados empleados.

A.R.P.O.

- A.N.P.O.
37. Del testimonio vertido por los Lcdos. Correa, García, Durán y Montaner durante las vistas, el tribunal determina que el factor principal para la libertad y discreción en el manejo de los asuntos legales era la destreza demostrada por los abogados a medida que iban adquiriendo experiencia y pericia. Dada la mayor experiencia que tenían los socios capitales por el tiempo que les tomaba llegar a ese nivel, éstos ya habían adquirido un nivel de destreza y pericia que, lógicamente, permitía que manejaran los asuntos asignados con total libertad. El testimonio del Lcdo. García y de la Lcda. Correa corrobora nuestra determinación porque existieron miembros de ingresos y “counsels”, que, aunque no eran miembros capitales, manejaban asuntos con total libertad.
38. La participación capital de los miembros capitales no tornaba exclusiva la libertad de criterio en el manejo de los asuntos legales. Este era un proceso gradual.
39. El cambio que experimentó la Lcda. Correa al convertirse en propietaria se manifestó en su relación comercial de negocios y no como empleada y profesional del derecho.
40. De la comparación de las funciones y responsabilidades de los diferentes grupos de abogados que trabajan en McV-CRL determinamos que las similitudes y, *más determinante aún*, las diferencias entre ellos no son el resultado de ser o no ser dueño, sino de la naturaleza de la relación entre las partes.<sup>15</sup>
41. Nuestras determinaciones sobre la capacidad de la Lcda. Correa como dueña y de las potestades, prerrogativas y responsabilidades que tenía en dicha capacidad abonan a nuestra determinación sobre la naturaleza constante de las funciones de abogada desempeñadas por la Lcda. Correa y

<sup>15</sup> Si es contratista; empleado a tiempo parcial o completo; si es miembro capital retirado o no; y de la manifestación de la intención y la expectativa, de ambas partes, de que la persona sea admitida como propietaria.

cómo, la evolución natural de éstas, no está atada a su interés propietario en McV-CRL.

42. McV-CRL es una entidad corporativa dedicada a la práctica de la profesión legal. McV-CRL tiene una estructura administrativa mediante la cual ejerce la autoridad para aprobar y poner en vigor las políticas institucionales y ejecutar sus decisiones.
43. El AO aprobado por los miembros capitales de McV-CRL controla parte de sus aspectos operacionales y administrativos. Entre éstos se encuentran: el establecimiento de cuentas capitales, distribución de ganancias y pérdidas, pago de contribuciones sobre ingresos, el establecimiento de comités, elección de los miembros y Director General, establecimiento de quórum, terminación de miembros, proceso de compensación, salarios y bonos, de todos sus componentes, miembros capitales y de ingresos, asuntos de contabilidad interna, asuntos encomendados al Director General, deber de fiducia y lealtad, retiros, suspensiones o expulsiones de miembros, retiros mandatorios, pagos en caso de retiros, expulsiones o muertes, resoluciones de reclamaciones y otras relacionadas con la operación de McV-CRL.
44. El 22 de octubre de 2007, treinta y nueve (39) días después de la conversión y la aprobación del AO, la CRL aprobó su Manual de Empleado ("ME"). El ME es un documento oficial que contiene y establece las políticas, prácticas y beneficios que le aplican, a todos los empleados, incluyendo a los miembros capitales.
45. Como parte del ME se encuentra el organigrama que refleja la estructura administrativa de McV-CRL. En éste, los miembros capitales aparecen en la cima de la jerarquía administrativa, seguidos por el CD y el CEO, respectivamente.
46. Al aprobar el AO los miembros capitales le adjudicaron unas funciones al CD y otras al CEO. El CD está compuesto de (seis)

A. A. P. O.

6 miembros capitales y el CEO, como miembro *ex officio*, con derecho al voto.

- A.R.P.O.
47. Las funciones principales del CD son aquéllas relacionadas a la aprobación del Plan Estratégico de la CRL; el presupuesto anual de la firma; y las políticas administrativas que el CEO somete al CD para su consideración y aprobación. También recomienda candidatos para la admisión de los miembros capitales y de ingreso; la expulsión de miembros capitales y de ingreso; le somete proyectos al CEO para su implantación; autoriza la venta de los activos del bufete; recomienda enmiendas al AO; y está a cargo de monitorear el desempeño de las funciones del CEO, de su supervisión, evaluación y compensación; al igual que de su retención o destitución. Véase, AO § 4.07.
  48. Las funciones del CD no se realizaban día a día y tampoco requerían de una gran cantidad de atención durante el año por parte de sus miembros porque los miembros del CD apenas reciben una reducción de cien (100) horas anuales de la cantidad total de horas facturables de su presupuesto anual de dos mil cuatrocientas (2,400) horas (1,800 facturables y 600 de “other creditable time”); y que se contemplaran en el AO, solamente, reuniones trimestrales del CD con el CEO.
  49. El Lcdo. García afirmó que el CD actúa como la Junta de Directores de una corporación.
  50. McV-CRL concede cien (100) horas de reducción al presupuesto anual de horas facturables por la labor realizada por los miembros CD. De igual forma, estableció que tenían que reunirse por los menos seis (6) veces al año durante el año fiscal. Véase, AO § 15.01(d).
  51. Los miembros capitales delegaron amplios poderes y facultades en el CEO.

52. La relación del Lcdo. García como CEO de McV-CRL, y el CD, es equiparable a una entre el Presidente o CEO con la Junta de Directores de una corporación tradicional.
53. En cuanto a la facultad general del CEO, la § 4.01 del AO prescribe:

Management of the Firm – The Firm shall have as its Chief Executive Officer a Managing Director who shall have the authority and responsibility for the overall management of the business, affairs, and day-to-day operations of the Firm. The final decision on all such matters shall be the exclusive prerogative of the Managing Director and shall be exclusively exercised by the Managing Director, except for those matters that are expressly reserved to the Capital Members and the Policy Committee in this Agreement.

54. El AO dispone que el CEO tiene que ser miembro capital.
55. Una de las maneras principales del Lcdo. García desempeñar sus funciones como CEO es mediante la redacción y ejecución de las políticas administrativas que le presenta al CD para su aprobación y con las cuales él maneja todas las áreas del bufete.
56. El CEO dirige una estructura administrativa que al momento de la confección del organigrama de McV-CRL, contaba con: (1) el “Chief Administrative and Financial Officer” (“CAFO”); (2) 6 Jefes de Grupos de Práctica (“JGP”); (3) la Directora de Mercadeo; y una estructura administrativa compuesta de 6 Departamentos dirigidos por personal que el Lcdo. García reclutó o eligió para que continuaran en las posiciones que habían ocupado hasta el momento como Gerentes de Recursos Humanos, Contabilidad, Facturación y Cobros, Biblioteca, Tecnología de Información y Servicios de Oficina.
57. El CEO de McV-CRL tiene dos responsabilidades: (1) administrar todas las operaciones; y (2) supervisar todo lo relacionado a la práctica de la profesión legal en McV-CRL.
58. Para este segundo renglón, que es el propósito principal del bufete, el CEO preside y dirige el Comité para la Administración

A.R.P.O.

de la Práctica (“Practice Management Committee”), donde se incluyen los seis JGP, entre los que se encuentra el Lcdo. Hopgood. El CEO es el que designa los miembros de ese comité, incluyendo la selección de los JGP. AO § 4.08.

59. Las reglas principales que rigen el ente corporativo McV-CRL se encuentran en el AO y el ME. El resto de las políticas aplicables a los miembros capitales, aunque no aplican a ellos exclusivamente, están agrupadas en el Capital Members’ Manual (“CMM”).

60. El Lcdo. García declaró que él supervisó directamente su redacción y preparación del ME, antes de presentarlo al CD para su aprobación.

61. La introducción del ME en parte pertinente establece lo siguiente:

“INTRODUCTION

This Employee Manual contains the policies, practices and benefits that apply to all employees and members of McConnell Valdés LLC. For purposes of this Employee Manual, members of McConnell Valdés LLC or the Firm shall mean Capital Members only. Each employee and member of the Firm should maintain this Employee Manual available at all times as a reference and guidebook.

The purpose of the Employee Manual is to inform you of the Firm’s policies, practices, benefits and procedures. It is divided into ten (10) sections for easy and ready reference. Each section contains information that may enable you to better understand the work environment in McConnell Valdés LLC, and the policies and procedures that you should abide by while an employee or member of McConnell Valdés LLC.

This Employee Manual is not all inclusive. It simply highlights the policies and benefits for the personal reference of the employee or member of the Firm. As such, the Employee Manual cannot substitute the good judgment and discretion of management in the implementation and administration of such policies, practices and benefits. Management may at any time add, delete or modify any provision in the Employee Manual. Likewise, it may at any time change, add, delete or modify any published or unpublished policy, practice or benefit.”

Subrayado nuestro.

62. De conformidad con las disposiciones del ME, McV-CRL reglamenta la conducta y el comportamiento de los empleados y miembros capitales y establece que están obligados a cumplir con sus disposiciones.

A.A.A.O.

63. Tanto el Lcdo. Coben como el Lcdo. García recalcaron que el aspecto más importante para los miembros capitales de la CRL es la compensación.
64. La Lcda. Correa se quejó al Lcdo. Escudero y al Lcdo. García de trato desigual en la compensación en el 2002.
65. La queja de la Lcda. Correa al CD el 24 de enero de 2012 estaba predicada, fundamentalmente, en el trato desigual en la compensación y represalias.
66. La § 4.03(c) del AO le impone al CEO la responsabilidad de iniciar el proceso de compensación de los miembros capitales y de ingresos.
67. La § 5.01 del AO describe de manera general el proceso de compensación en McV-CRL como sigue:

*5.01 Compensation Review Process – Not later than sixty (60) days before the end of each Fiscal Year, the Managing Director shall request each Member to fill-out a Compensation Self-Evaluation Form. The information provided in the Compensation Self-Evaluation Form, together with other data, will be analyzed by the Managing Director in consultation with the Practice Management Committee and the Chief Administrative and Financial Officer. Not later than thirty (30) days before the end of each Fiscal Year, the Managing Director shall prepare and deliver to each member of the Policy Committee a unified compensation schedule, which may include bonuses for the current Fiscal Year, and compensation and other benefits for the next Fiscal Year. Not later than five (5) days after receipt of the unified compensation schedule, the members of the Policy Committee shall provide their comments to the Managing Director. Not later than fifteen (15) days before the end of the fiscal year, the Managing Director shall prepare a final unified compensation schedule and, upon reasonable notice, call a meeting of the Policy Committee for the purpose of adopting the final unified compensation schedule. Not later than five (5) days before the end of the Fiscal Year, the Policy Committee, by a majority vote of the members present, shall approve or reject the final unified compensation schedule as a whole.*

68. De conformidad con esta disposición del AO a la luz de los voluminosos documentos admitidos, la política de compensación vigente y los testimonios del Lcdo. García, la

A. N. P. O.

Lcda. Correa y, particularmente, el del Lcdo. Durán,<sup>16</sup> determinamos que éste no requiere participación alguna de los miembros capitales, más allá de llenar un “self-evaluation”, al principio del proceso.

69. Tanto por la descripción del proceso de revisión de compensación, § 5.01 del AO, como por el testimonio vertido en sala y la credibilidad que nos mereció dicho testimonio, determinamos que la contribución de los JGP y del CAFO en este proceso es mucho más significativa que las de los miembros capitales, aún aquéllos que también forman parte del CD. Esto se debe a la cantidad de información a la que el CEO y el CAFO tienen acceso y la participación activa de ellos durante el proceso deliberativo y decisorio de la compensación.

70. El CEO tiene una participación de una envergadura mucho más sustancial y determinante en el proceso de compensación de los miembros capitales y de ingreso. El CEO es quien participa en todas las etapas; determina cuáles van a ser los puntos porcentuales por los que se dejarán llevar los JGP al distribuir su “barril de tocino” cuando les corresponda adjudicar los aumentos de sueldo y bonos de desempeño a los integrantes de sus respectivos grupos, incluyendo a los miembros capitales; el CEO tiene oportunidad de imponer sus criterios sobre los JGP cuando difieren de su “visión”; junto con el CAFO, se encarga de preparar una “sábana” en Excel (“Unified Compensation Schedule”) y se la presenta con la información en una etapa avanzada y procesada para que los miembros del CD hagan sus sugerencias; y en las postrimerías del proceso se refugia en su residencia o en donde decida por al menos diez (10) días y donde

*A.R.P.O.*

---

<sup>16</sup> Aunque el CAFO no tiene que ser miembro capital, éste tiene una participación muy activa en el proceso de compensación de los miembros capitales y de ingresos y en la aprobación del presupuesto anual.



toma las decisiones  *finales*  sobre la compensación de los miembros capitales y de ingresos que el Lcdo. Durán, como CAFO, incorporará y utilizará al preparar el “Final Unified Compensation Schedule”. El CEO es también quien le presenta el Final Unified Compensation Schedule con sus decisiones finales al CD en la tarde del “off-site meeting” para su aprobación íntegra (“as a whole”).

71. El Lcdo. García  *de facto*  ejercía un control irrestricto sobre la compensación de los miembros capitales, una vez aprobado el “Final Unified Compensation Schedule”, no obstante lo establecido en el AO.
72. El Lcdo. García nunca atendió los reiterados reclamos de la Lcda. Correa, tanto verbales como escritos, sobre el trato desigual en la compensación. La solicitud formal y el reclamo de la Lcda. Correa al Lcdo. Escudero al el Lcdo. García en el 2002, nunca le fue contestado ni se tomó acción alguna en cuanto a ello.
73. Después del 2002, la Lcda. Correa reiteró sus reclamos durante varios años sin resultado alguno. En una ocasión, el Lcdo. García le respondió que “esa es la práctica que se ha seguido desde los tiempos de Escudero”. En el 2011, la Lcda. Correa estuvo insistiendo al Lcdo. García por espacio de cuatro meses y medio hasta el 13 de octubre del 2011 desde que le había solicitado una cita el 2 de junio por correo electrónico para aclarar el contenido del “Compensation Memorandum” de 1ro de junio de 2011.<sup>17</sup> El Lcdo. García nunca le contestó el correo electrónico a la Lcda. Correa. Nos convence en nuestra determinación la rebaja de salario que le hizo el Lcdo. García a

<sup>17</sup> El Lcdo. Hopgood también fue notificado para reunirse y respondió: “Me pediste que nos reuniéramos. Tu reunión debe ser con Arturo”.

A. R. P. G.

la Lcda. Correa el 28 de diciembre de 2011, sin contar con el consentimiento del Consejo Directivo que requiere el AO § 4.03.

74. La Lcda. Correa confirmó con los Lcdos. Anita Montaner, Francisco Bruno y Samuel Céspedes Sabater, todos miembros del CD al 28 de diciembre de 2011, si alguno de ellos había aprobado su reducción en la compensación y ninguno aceptó haber aprobado la misma ni haber tenido conocimiento alguno de que el Lcdo. García le iba a reducir la compensación en un 20%. Ésto, a pesar de la decisión del CD recogida en la Minuta de 20 de diciembre de 2011, que no se iba a tomar acción alguna sobre la reducción del grupo laboral hasta que el Lcdo. Hopgood presentara las recomendaciones solicitadas por el CD en el mes de enero del 2012 y se evaluaran las mismas.
75. La Lcda. Correa no tenía insumo sustancial en cuanto a su compensación.
76. Los miembros capitales no participan en la determinación de su presupuesto de horas facturables ni de la tarifa por hora ("billing rate") durante el proceso de aprobación del presupuesto de ingresos ("Revenue Budget").
77. El Lcdo. García descartó la recomendación de las Lcdas. Correa y Montaner de rebajar el bono propuesto por el Lcdo. García para el Lcdo. Hopgood. Lo cual evidencia el poder del Lcdo. García, sobre dicha determinación.
78. Al momento en que el CD revisó y aprobó el ME como política oficial de McV-CRL, la Lcda. Montaner, quien se dedica a la práctica de derecho laboral, era parte del CD.
79. El Capital Members' Manual contiene parte de las políticas mediante las cuales el CEO y su equipo administrativo ejercen control sobre casi todos los aspectos de trabajo y las operaciones diarias en McV-CRL. Una revisión de la tabla de contenido del Capital Members' Manual, junto con el AO y ME,

A.R.P.O.

nos provee una visión completa sobre todas las áreas que se reglamentan en McV-CRL.<sup>18</sup>

80. El Capital Members' Manual contiene un total de 56 políticas diferentes, reglamentando 11 áreas generales:

- I. Accounting (11 políticas independientes)
- II. Auditor's Letters (3 políticas independientes)
- III. Billing and Collections (8 políticas independientes)
- IV. Business Planning (3 políticas independientes)
- V. Conflict of interest (3 políticas independientes)
- VI. Continuing Legal Education (3 políticas independientes)
- VII. File Room (2 políticas independientes)
- VIII. Library (2 políticas independientes)
- IX. Office Services (10 políticas independientes)
- X. Policies and Procedures for Legal Services (8 políticas independientes)
- XI. Professional Development (3 políticas independientes)

81. El testimonio de los Lcdos. García, Durán y Correa sobre las políticas del CMM, confirmó que las políticas antes descritas aplicaban a **todos** los abogados, sean contratistas, "of counsel", asociados, miembros capitales o de ingresos; y, en varias instancias, también le aplican al personal paralegal y secretarial.

82. McV-CRL también controla el trabajo de **todos** los abogados, incluyendo a otros miembros capitales a través de varias políticas, que establecen límites (*i.e.* Financiamiento de Gastos Recurrentes y Relacionados al Cliente en Exceso de \$500.00 (*i.e.* "Write-offs" y "write-downs")) y otras que imponen penalidades

<sup>18</sup> El AO es una de las políticas incluidas en el Capital Member's Manual.

por su incumplimiento (*i.e.* "Time Entry y Policy on Attorneys' Failure to Finalize Time Records") y hasta el reporte de horas mínimas por día de 7.5 horas en las entradas de las hojas de facturación de tiempo.

83. Mediante la implantación de estas políticas, se controla y se supervisa el cumplimiento del personal, incluyendo a los miembros capitales.
84. El funcionamiento de estas políticas refleja la estructura jerárquica y de supervisión a la que están sujetos los miembros capitales.
85. La aprobación e implantación de las políticas operacionales reflejan la estructura jerárquica a la que estaban sujetos los miembros capitales.
86. Bajo esta organización jerárquica el Lcdo. Hopgood era "Jefe" y, la Lcda. Correa y la Lcda. Montaner, ambas miembros capitales del mismo Grupo de Práctica, no lo eran.
87. El Comité de Administración de la Práctica, que tiene el mismo nivel de importancia para el Lcdo. García en la administración del bufete, según su organigrama, está integrado por Jefes, los de Grupos de Práctica y el Oficial Operativo en Jefe ("CEO"). Todos los integrantes de este Comité, con la excepción del Lcdo. García, son nombrados por él.
88. Como JGP de laboral y leyes de empleo, el Lcdo. Hopgood tenía la autoridad para quitarle un caso a uno de los miembros capitales y asignárselo a otro.
89. El Lcdo. Hopgood le removió asuntos de la compañía Wyeth a la Lcda. Correa para asignárselos a la Lcda. María Antongiorgi, a pesar de la objeción de la Lcda. Correa.
90. El Lcdo. Hopgood tenía la autoridad y el control como JGP para lidiar con deficiencias en su grupo.

A.R.P.O.

91. El Lcdo. Hopgood mediante su correo electrónico de 30 de agosto de 2010, Exh. Conj. 16 ejerció sus facultades de Jefe al expresar que iba a “tomar el toro por los cuernos” y estableció cinco (5) medidas requeridas a todos los integrantes del grupo de práctica laboral, que incluían a la Lcda. Correa y a los otros miembros capitales que supervisaba. Entre estas medidas, estaban no permitir prórrogas para entrar y finalizar las horas de trabajo; establecer horas facturables mínimas para un mes determinado; prohibir la asignación de casos o tareas sin su aprobación; requerir que toda asignación pasara por su escrutinio; y distribuir la carga de trabajo según el documento que obra en evidencia.
92. El Lcdo. Hopgood, como JGP, evaluaba la labor de los miembros capitales de su grupo y le sometía recomendaciones al Lcdo. García, tal como contemplan el AO y la Política de Compensación del bufete, sobre las cantidades por concepto de salario y bono de desempeño que sugería para los miembros capitales de su grupo, entre las que se encontraba a la Lcda. Correa.
93. El Lcdo. Hopgood, implantó un sistema de evaluación en el cual utilizaba una escala del 1 al 5 para evaluar el desempeño de los miembros capitales de su grupo.
94. El Lcdo. Hopgood no discutía el contenido de dicha evaluación con los miembros capitales y a su vez, los miembros capitales desconocían el contenido de dicha evaluación.
95. El Lcdo. Durán testificó que las recomendaciones que los JGP hacían sobre la compensación al Lcdo. García, estaban basadas en las evaluaciones de desempeño de los miembros capitales por los respectivos JGP.
96. El testimonio de los Lcdo. García y Hopgood de que los jefes de grupo no realizaban evaluaciones de los miembros capitales

A.R.P.O.

para hacer las recomendaciones de aumento de salario y bono, contrasta con el testimonio del Lcdo. Durán y la Política de Compensación de McV-CRL que requiere, entre otros, un análisis cualitativo de los miembros capitales.

97. El Lcdo. Durán declaró que el Lcdo. García estaba al tanto de *todo* lo que pasaba con los abogados de su grupo. El Lcdo. Durán resaltó el estilo directo de supervisión y administración de García como uno “hands-on”.
98. A lo largo de la vista, la parte demandada descansó de forma desmedida en la alegada naturaleza “meramente administrativa” de las funciones de evaluación y supervisión por parte del Lcdo. García y de los Jefes de Grupo de Práctica sobre los miembros capitales en un intento por minimizar el control que ejercen sobre éstos.
99. El Lcdo. Hopgood ha sido, en todo momento relevante al caso de autos, el JGP Laboral y Leyes de Empleo.<sup>19</sup> Durante su testimonio, el Lcdo. Hopgood acogió la caracterización hecha por la Lcda. Montaner de su rol como JGP a la de un “policía de tránsito”.
100. Ni el AO ni las políticas del CMM establecen que las funciones de los JGP son meramente administrativas.
101. El Lcdo. García como Director General y los Jefes del Grupo de práctica son los únicos que podían despedir y contratar empleados.
102. La política de reclutamiento de McV-CRL establece la potestad exclusiva del Director General de aprobar el reclutamiento de un nuevo abogado. Luego de esta aprobación, el JGP tiene que notificarle al Jefe del Comité de Reclutamiento para examinar de los candidatos existentes, cuál va a ser entrevistado.

A. R. P. O.

---

<sup>19</sup> Como “Jefe” es razonable inferir que son las personas a cargo del Grupo en relación al cual les concedieron sus títulos a los otros Jefes de Grupos de Prácticas y el CEO, quien preside el Comité.

103. El JGP con el aval del Jefe del Comité de Reclutamiento entonces selecciona los miembros capitales que van a entrevistar a los candidatos. Por lo menos cuatro miembros capitales deben entrevistar a los mismos candidatos.
104. La Guía de Reclutamiento establece que sólo el Director General, el JGP y el Jefe del Comité de Reclutamiento pueden firmar las cartas de oferta de empleo a un candidato y son los únicos que pueden discutir compensación con el candidato. “McV LLC Interview Process Policy for Candidates for Associates-Attorney Positions”, Exh. Conj. 30 (Confidencial 644-645); “McV LLC Recruiting Guideline”, Exh. Conj. 30 (Confidencial 638-645).
105. La Lcda. Correa no fue ni JGP ni Jefe del Comité de Reclutamiento de McV-CRL.
106. El AO faculta sólo al Director General a determinar la empleomanía de abogados de McV-CRL y el “staff” administrativo.
107. Los miembros capitales no son “amos y señores”, según se describió en algunos testimonios, de sus vacaciones.
108. El Lcdo. Hopgood coordinaba las vacaciones de los integrantes de su grupo, incluyendo a la Lcda. Correa.
109. La Lcda. Correa no utilizaba ningún formulario designado como solicitud de vacaciones para solicitarlas.
110. Típicamente entre la Lcda. Correa y el Lcdo. Hopgood se cursaban comunicaciones electrónicas donde la Lcda. Correa solicitaba autorización o permiso en ocasiones y en otras informaba de sus planes de vacaciones. El Lcdo. Hopgood las contestaba con un “OK”.
111. El ME de McV-CRL dispone específicamente que los miembros capitales tienen derecho a disfrutar de veinte (20) días de

A.R.P.O.

vacaciones en cada año fiscal. Véase Exh. 1 Conjunto, pág. IX-5k.

112. Las comunicaciones electrónicas de la Lcda. Correa admitidas en evidencia establecen que la Lcda. Correa siempre observó dicha limitación, excepto en el caso dónde solicitó siete (7) días en exceso de los veinte (20), que no había utilizado el año anterior. La Lcda. Correa fue clara al indicarle al Lcdo. Hopgood en un correo electrónico de 17 de mayo de 2010: “necesito tu aprobación para acumular los 10 días de este año y poder disfrutarlos el año fiscal entrante. En años anteriores he perdido 3 o 4 días de vacaciones (casi siempre mis vacaciones son de 15 o 16 días) y no he pedido extensión porque no he tenido necesidad para otro viaje. Por favor, indícame si cuento con tu aprobación....”.

A.R.P.O.  
113. La contestación del Lcdo. Hopgood en un correo electrónico de 1 de junio de 2010 fue: “Por favor, dame las fechas exactas en que estarás fuera. No me tienes que copiar del email que le envíes a Néstor, pero cuando me escribes a mí de tus vacaciones necesito las fechas para el calendario semanal que se prepara.” Exh. Conj. 12. La Lcda. Correa contestó el 2 de junio de 2010 indicando las fechas del viaje: “Del 8 de oct. al 9 de nov. de 2010”. El Lcdo. Hopgood contestó. “Gracias. OK”. La Lcda. Correa declaró que le dijo al Lcdo. Néstor Duran que necesitaba la aprobación de sus vacaciones y que el Lcdo. Néstor Duran le indicó que si se las aprobaba el Lcdo. Hopgood, no tenía problema.

114. En ninguna de las ocasiones que la Lcda. Correa le informaba al Lcdo. Hopgood su interés de tomar vacaciones y le solicitó su aprobación al Lcdo. Hopgood, éste le contestó a la Lcda. Correa que no tenía que comunicarse con él para nada, porque ella tenía derecho de irse de vacaciones las veces y ocasiones que



ella quisiera, porque ella era “amo y señora” de las mismas. Por el contrario, siempre le dio una contestación a las comunicaciones de la Lcda. Correa sobre su solicitud de vacaciones.

115. El Lcdo. Escudero fungió como Socio Administrador de la Sociedad McV-CRL desde 1990 hasta el 2002.
116. El Lcdo. Escudero conocía al Lcdo. García hacía unos veinte (20) años, desde que éste se había unido al bufete y que había tenido la oportunidad de compartir con él profesionalmente. Como resultado de ese contacto, conocía de las capacidades del Lcdo. García como abogado y como CEO.
117. El Lcdo. Escudero describió al Lcdo. García como una persona altamente capacitada, tanto como abogado y como CEO de McV-CRL.
118. El Lcdo. Escudero catalogó al Lcdo. García como alguien sumamente meticulado y cuidadoso en su trabajo como abogado.
119. Según el Lcdo. Escudero, el Lcdo. García no revisaría documentos de una manera “sloppy” o chapucera.
120. El Lcdo. Escudero enfatizó que en un bufete del calibre de McV-CRL no se espera que sus abogados firmen documentos sin leerlos.
121. El Lcdo. Escudero aseveró que los abogados de McV-CRL le representan a sus clientes que son los mejores abogados en sus respectivas áreas de trabajo.
122. El Lcdo. Escudero explicó que uno de los beneficios de trabajar en McV-CRL es que si uno tiene alguna duda sobre el alcance o lenguaje de un documento en un área de práctica que no domina, tiene a su disposición más de 100 abogados y 30 socios a quienes consultar y aclarar cualquier duda.

A.A.P.O.

123. Durante su contrainterrogatorio, el Lcdo. García inicialmente le atribuyó al descuido, la inadvertencia y la “chapucería” el que la Lcda. Correa apareciese catalogada como “empleada” en documentos de McV-CRL.
124. El Lcdo. García declaró sobre la capacidad de la Sra. Denisse Aponte Rosario (“Aponte”), quien era parte de su equipo gerencial administrativo y ocupaba el puesto de Gerente de Recursos Humanos.
125. La Sra. Aponte ocupaba el puesto de Gerente de Recursos Humanos al momento en que él se convirtió en Socio Administrador en el 2002.
126. Cuando el Lcdo. García fue elegido como CEO, la dejó como Gerente, que era el puesto de más alto rango en el Departamento de Recursos Humanos.
127. La Sra. Aponte era la persona que aparecía firmando como representante del patrono McV-CRL en varios de los documentos en que la Lcda. Correa aparecía como empleada. Estos incluían, verificaciones de empleo y sueldo; notificaciones de derechos bajo COBRA; y notificaciones del Plan de Retiro y CODA.
128. Cuando el Lcdo. García fue confrontado con los documentos donde la Lcda. Correa aparecía como “Empleada” testificó que el Departamento de Recursos Humanos no estaba “haciendo un juicio deliberativo” sobre sus implicaciones.
129. Durante la vista, el Lcdo. García nunca declaró que la confección de los documentos había sido el resultado de errores oficinescos. La primera vez que McV-CRL cataloga los alegados errores cometidos como “errores oficinescos” fue en su Memorándum.
130. Durante sus 32 años aproximados en McV-CRL, la Lcda. Correa firmó una serie de documentos, casi todos relacionados a la

A.R.P.O.

relación de empleo con McV en la que ella figuraba como empleada del bufete. Para propósitos de la controversia de autos, resultan particularmente relevantes aquéllos que la Lcda. Correa firmó en su capacidad de “empleada”, pero luego de haber adquirido una participación propietaria.<sup>20</sup>

131. Entre estos documentos, obran en autos los siguientes: Dos “Agreements” con el propósito de notificar al Departamento del Trabajo que la fecha de entrega del Bono de Navidad requerido por ley fuese pospuesta posterior al 15 de diciembre, uno de éstos como empleada no propietaria y el segundo como empleada con una participación propietaria (Ambos claramente expresan que McConnell Valdés era el patrono y que la Lcda. Correa comparecía como empleada de su patrono McConnell Valdés.); en sus talonarios de nómina aparece como empleada; McV-CRL designó a la Lcda. Correa como empleada y McV-CRL como su patrono en los Formularios W-2PR que la firma informaba al Departamento de Hacienda y en los Certificados de Exención para la Retención, Forma 499 R-4; Acuse de Recibo del Manual de Empleados que Correa suscribió como socia capital en 1998 y el que el Lcdo. García incluyó con el ME de 2007, *y que se aprobó por el CD*; Recibo de la Política y Procedimiento sobre Hostigamiento Sexual como empleada, en 2005; el 20 de agosto de 1997, ya siendo socia capital, la Lcda. Correa recibió de McV-CRL la notificación inicial que la Ley COBRA le impone a los patronos para que le notifiquen a sus

A.R.A.O.

<sup>20</sup> Como discutimos en mayor detalle posteriormente, no podemos darle credibilidad a ninguna de las dos teorías que presentó McV-CRL para evadir las implicaciones de éstos. Primero, en esta categoría existen documentos importantísimos para McV-CRL y sus empleados, incluidos entre éstos los miembros capitales, que no son formularios preimpresos que los produce alguna entidad del ELA o de una entidad ajena a McV. El más importante de éstos es el ME suscrito 39 días después del AO y que le reconoce derechos propios de empleado a los miembros capitales. En torno a la segunda teoría, que fueron el resultado de “descuido”, “inadvertencia” y/o “chapuceria”, la rechazamos por tres razones: (1) no fue levantada por McV-CRL hasta que el perito Lcdo. Coben fue confrontado con éstos y, por lo tanto, la renunció; (2) resulta muy conveniente (“self serving”) y hecha en retrospectiva (como una justificación *post hoc*); y (3) los documentos que reflejan las políticas aprobadas por el CD y el CEO, no pueden descartarse con una mera admisión de descuido, luego de haber enfatizado lo exigente y cuidadosos que son los abogados de McV-CRL.

A. A. P. C.

empleados sus derechos bajo la ley; cuando ocurrió un evento cualificado bajo COBRA, como la terminación de empleo de la Lcda. Correa, McV-CRL, como patrono le notificó a la Lcda. Correa sus derechos bajo dicha ley; "Solicitud de Licencia Médico Familiar y Notificación al Empleado" en donde la Lcda. Correa firmó como empleado y el Lcdo. García la aprobó en el mismo documento en calidad de Socio Administrador en ese entonces. La sección 2.14 del "McV-CRL Retirement Plan" prescribe: "employee means any person who is employed by an Employer, or who is on an authorized leave of absence. **Members shall be considered Employees for all purposes of the Plan.**"(Énfasis nuestro). También examinamos certificaciones sobre verificación de empleo en donde diferenciaban en cuanto al salario y bono de ingresos por otras razones (i.e. compensación sujeta al éxito del bufete durante el año).

132. Las representaciones de la Lcda. Correa como empleada contenida en los documentos relevantes que obran en autos no son el resultado de inadvertencia, descuido y/o chapucería de McV-CRL.
133. Constan en evidencia documentos en que la Lcda. Correa aparece firmando como empleada bajo los tres Socios Administradores (Lcdo. Griggs, Escudero y García) y el Lcdo. García como CEO, posterior a la conversión a la CRL. El más antiguo es del 16 de noviembre de 1979, su primer día de trabajo en McV-CRL y durante los 25 años siguientes como propietaria.
134. El Lcdo. García aceptó que antes, como Socio Administrador, evaluaba y aprobaba los planes de negocio de los socios capitales en la Sociedad, pero que, en su rol de CEO de McV-

CRL, la evaluación y la aprobación de estos planes estaba a cargo de los JGP.

135. El Lcdo. Hopgood tenía la autoridad para hacer distinciones entre los integrantes de su grupo, incluyendo a los miembros capitales, sobre todo en la repartición del “barril de tocino” en aumentos de salario y bonos a los integrantes de su grupo, incluyendo a los miembros capitales.<sup>21</sup>
136. El Lcdo. Hopgood también tenía la autoridad de asignar y retirar el trabajo entre los miembros capitales de su grupo.
137. El ME aplica a los miembros capitales, sin limitación.<sup>22</sup>
138. El acuse de recibo del ME que recibió la Lcda. Correa establece sus privilegios y obligaciones como empleada de McV-CRL y que éstos “dictan su conducta **como empleado de McConnell Valdés.**” Exh. 1, p. (traducción y énfasis nuestro).
139. El AO no establece que los miembros capitales no son empleados de McV-CRL ni que al convertirse en miembros capitales dejaron de serlo.
140. El AO no exceptúa de sus protecciones en contra del discrimen y represalias a los miembros capitales.
141. El ME dispone que los miembros capitales tienen derecho a trabajar en un ambiente libre de discrimen y hostigamiento.
142. A base de los documentos preparados por McV-CRL que obran en autos, el testimonio de la Lcda. Correa, que nos mereció credibilidad, determinamos que la implantación y ejecución de las políticas administrativas por el CEO y su equipo de trabajo administrativo establecen la existencia de un orden jerárquico y de control en la supervisión y evaluación por parte de los JGP y

<sup>21</sup> Esta situación contrasta marcadamente con la descrita por el Lcdo. Coben en su experiencia en Skadden Arps LLP. El Lcdo. Coben explicó que existía un Comité de Compensación que no tenía discreción alguna en los bonos a otorgarse y éstos eran concedidos usando como base el año de graduación y era idéntico para todos los miembros de la misma clase.

<sup>22</sup> El lenguaje de ME es preciso y ejemplifica las políticas claras que el Lcdo. García, como CEO, acostumbrada implantar y presentar al CD para su aprobación. Por lo tanto, no tenemos que detenernos mucho en su interpretación. Como cuestión de hecho, ya nos habíamos expresado en cuanto a esto, en nuestra Resolución del 4 de junio de 2012, la cual no ha sido dejada sin efecto por ningún de los tribunales de superior jerarquía.

A. R. P. O.

del Lcdo. García sobre los miembros capitales y demás abogados. Los testimonios vertidos por algunos testigos de los codemandados sobre el particular no nos mereció credibilidad ya que están en conflicto con los documentos oficiales del bufete, sometidos en evidencia.

143. La Lcda. Correa no tenía poder para protegerse del alegado discrimen que reclamaba y mucho menos de protegerse de acciones de represalia, aún con la posición de ser miembro del Consejo Directivo.

144. Según su demeanor en la silla testifical pudimos percibir a través de nuestros sentidos que la Lcda. Correa ha sido muy afectada por lo ocurrido en su vida profesional con McV-CRL, al punto de prorrumpir en llanto varias veces durante su testimonio.

A tenor con las determinaciones de hechos precedentemente expuestas formulamos las siguientes:

### III.

#### CONCLUSUIONES DE DERECHO

##### A.

Resolvemos que bajo el derecho en Puerto Rico, la Lcda. Correa era miembro capital y empleada de McV-CRL, simultáneamente, al momento en que reclamó ser discriminada y posteriormente despedida en represalia por haber presentado esta reclamación. Contrario a la posición asumida por McV-CRL, no existe impedimento legal alguno para concluir que se puede ser empleado y a a la vez, miembro capital en una CRL. Una CRL es una entidad corporativa, lo que no impide de forma alguna el que se pueda ser accionista y empleado de una corporación. **Goldberg v. Whitaker House Cooperative, Inc.**, 366 U.S. 28, 32 (1961). En las naciones más avanzadas del mundo empleados, unionados y gerenciales, son accionistas de las corporaciones para las cuales trabajan sin perder su condición de empleados para propósitos de las leyes laborales que proscriben el

AM. A. O.

discrimen. Esto ha sido parte de la evolución del sistema económico. Por el contrario, no sólo las fuerzas constitucionales, económicas y jurídicas en Puerto Rico justifican esta determinación, sino que los alegados peligros al tráfico jurídico y la alegada pérdida de confianza a la que alude McV-CRL no tiene base alguna en la prueba recibida y evaluada por este tribunal.

Tampoco existe prueba en récord o teoría jurídica en Puerto Rico que apoye que concluir que Correa era empleada y miembro capital afectaría el diseño legal de las CRL. Al contrario, la aplicación de las leyes que prohíben el discrimen por raza, sexo, hostigamiento sexual, política, edad, represalias y otras características protegidas, en todo lugar de trabajo no sólo es cónsono con la política pública de Puerto Rico como explicaremos más adelante, sino que sin lugar a dudas, aumenta la productividad de la sociedad al incorporar aquellos que han sido y continúan de alguna manera marginados en sus trabajos.<sup>23</sup>

A.A.P.D.

Bajo esta óptica, es improcente el planteamiento de que la aplicación de estas leyes a los miembros capitales de una CRL atenta contra su diseño legal. ¿Acaso la confianza que debe imperar entre los miembros capitales de una CRL está reñida con las leyes que proscriben el discrimen y las represalias? ¿En qué afecta, si en algo, que los miembros capitales trabajen en lugares de trabajo libres de discrimen y represalias? Las contestaciones a estas dos (2) interrogantes, en términos racionales, tienen que ser en la negativa. Más importante aún, la aplicación de estas leyes a los miembros capitales de una CRL, promovería un ambiente de trabajo libre de estos males sociales que marginan a las personas, no porque no tengan talento, sino por su sexo, edad o raza, lo que es contrario a la realidad moderna que ha destruido aquellas ideas que postulaban que existían razas superiores a otras o que los hombres son superiores a las mujeres. Por esta razón, la aspiración de toda persona natural o jurídica es que el discrimen y las

---

<sup>23</sup> Esta dicotomía tal vez era irreconciliable en una época que, sin lugar a dudas, fue superada. Es la misma época en donde los negros y las mujeres no podía votar y vivían al margen del progreso social y económico de una sociedad dominada por hombres blancos y que las leyes de avanzada han repelido en muchos frentes sociales, aunque no en todos.

represalias se eliminen del lugar de trabajo para no perpetuar, manifestaciones de discrimen y las consecuencias negativas para la sociedad que éstos generan. La confianza y la eficiencia nunca pueden estar reñidas con las leyes que prohíben el discrimen y el hostigamiento.

A.A.P.C.

La norma establecida por el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en ***Clackamas Gastroenterology Associates v. Wells***, 538 U.S. 440 (2003) es claramente distinguible. Aquí los principios del federalismo y la política pública de Puerto Rico obligan a tomar otro curso decisorio, que consideramos correcto y está acorde con los principios de igualdad e inviolabilidad de la dignidad del ser humano de la Carta de Derechos de nuestra Constitución. Existen diferencias marcadas en los hechos y el derecho aplicable que se exploran más adelante como parte de esta Resolución. Más aún, lo resuelto en dicho caso no es una decisión perfecta y ha sido seriamente criticada. Aún así, entendemos que bajo los hechos del caso de autos, la Lcda. Correa sería también catalogada como empleada bajo dicha decisión. Finalmente, McV-CRL pretende borrar de su perfil institucional un hecho fundamental que activa la doctrina de actos propios en su contra: que desde que se convirtió en una CRL trató a la Lcda. Correa **como miembro capital y empleada**. McV-CRL no puede ahora ir contra su propia historia. Esto es jurídicamente injustificable e insostenible.

Finalmente, y como discutiremos, de la prueba desfilada por McV-CRL surgen serias contradicciones e inconsistencias que derrotan su alegación en esta etapa de los procedimientos. En esta tarea este tribunal ha evaluado detenidamente toda la voluminosa evidencia para establecer la veracidad o mendacidad de los testigos. De conformidad con el mandato de la Regla 608 de las de Evidencia, 32 L.P.R.A. Ap. VI R. 608, hemos ponderado: (1) el comportamiento de los testigos mientras declararon y la forma en que lo hicieron; (2) la naturaleza o carácter del testimonio de todos los testigos; (3) el grado de capacidad de los testigos para percibir, recordar o comunicar cualquier asunto sobre el cual declaran; (4) la existencia o inexistencia de cualquier prejuicio, interés u otro motivo de parcialidad, sujeto a lo



dispuesto en la Regla 611; supra, R. 611, (5) las declaraciones anteriores de los testigos, sujeto a lo dispuesto en la Regla 611, supra; (6) la existencia o inexistencia, falsedad, ambigüedad o imprecisión de un hecho declarado por los testigos, sujeto a lo dispuesto en la Regla 403, supra R. 403 y (7) el carácter o conducta de los testigos en cuanto a veracidad o mendacidad, sujeto a lo dispuesto en las Reglas 609 y 610 de Evidencia, supra, R. 609 y 610.

### B.

Nos es menester pormenorizar que la tesis principal de McV-CRL es que bajo su actual estructura de CRL, la Lcda. Correa no puede ser catalogada como miembro capital y empleada simultáneamente al considerar que son excluyentes como cuestión de derecho. Gran parte de su Memorándum, está dedicado a justificar la imposibilidad de esta dicotomía. Bajo su tesis, la Lcda. Correa era miembro capital y sólo podía ser catalogada como patrono, por lo que carece de una causa de acción en contra de McV-CRL, bajo las leyes que prohíben el discrimen por edad, sexo y represalias. Aunque ambas partes discuten *in extenso* la trayectoria de más de tres décadas de la Lcda. Correa en McV-CRL, las controversias jurídicas, en términos temporales, están desdobladas por un primer período en la cual la relación de la Lcda. Correa y McV-CRL se enmarca cuando esta última era una sociedad civil y un segundo periodo que se inicia cuando McV-CRL se convierte en una CRL el 1 de junio de 2007 y culmina en el despido de Correa el 9 de abril de 2012.<sup>24</sup>

Este marco temporal es necesario porque McV-CRL alega que “[p]ara los socios de McV-CRL (miembros capitales) nada cambió, salvo los beneficios contributivos y de responsabilidad limitada que derivaron de la conversión a LLC.” Memo de McV-CRL, pág. 3. Lo cierto es que, contrario a lo expuesto por McV-CRL, sí ocurrió un cambio fundamental en términos

<sup>24</sup> El pasado de McV como sociedad civil es relevante para la activación de la doctrina de actos propios que se proyecta desde el principio hasta el despido de la Lcda. Correa en el 2012. Bajo dicha doctrina igual sería el resultado si McV-CRL fuera todavía una sociedad civil, porque la prueba desfilada demostró que a la Lcda. Correa se le trató como empleada hasta que fue expulsada del bufete.

A. R. P. d.

jurídicos. Al optar por convertirse en una CRL, McV-CRL se convirtió en una persona jurídica separada e independiente de sus miembros capitales, que no es la misma relación jurídica que existía entre los socios de la sociedad civil McV. Al nacer la CRL, la relación jurídica que existía entre los socios y la sociedad civil McV se extinguió y fue suplantada por las disposiciones que rigen la CRL y el AO de McV-CRL. Por consiguiente, el tribunal rechaza las múltiples caracterizaciones de la CRL en las que descansa McV-CRL como una entidad gobernada de manera explícita, implícita o estructuralmente por las reglas que rigen la figura jurídica de la sociedad civil.

Un análisis de la Ley de Corporaciones establece que la argumentación de McV-CRL no es correcta jurídicamente. El Art. 19.16 de la Ley General de Corporaciones de Puerto Rico dispone, en lo pertinente al caso de autos:

Al radicar ante el Secretario de Estado el certificado de conversión a una compañía de responsabilidad limitada y el certificado de organización... la otra entidad [la Sociedad] se convertirá en una compañía de responsabilidad limitada doméstica y la compañía de responsabilidad limitada estará en adelante sujeta a todas las disposiciones de este subtítulo...

14 L.P.R.A. § 3966(d).

Adviértase que con la radicación del certificado de conversión a CRL de parte de McV-CRL, la sociedad civil McV se convirtió por disposición de ley en una CRL, que es una entidad diferente a la sociedad civil y que está específicamente regida por la Ley de Corporaciones y no por el Código Civil como estaba la Sociedad. La CRL, a diferencia de la sociedad civil, tiene su propia personalidad jurídica y diferente a la de los miembros capitales. 14 L.P.R.A. § 3966(f). Desde el 1ro de junio de 2007, cuando McV-CRL se convirtió en una CRL, el “contrato social” al que se refirieron en innumerables ocasiones los testigos, y McV-CRL en sus escritos, fue sustituido por el AO conforme lo dispuesto en la Ley de Corporaciones, supra. Aquí es de vital importancia notar que el AO, no apoya en nada las alegaciones de McV-CRL de su intención o deseo de que la CRL se rigiera por las reglas de la sociedad civil o que sobrevivían las reglas de la sociedad con respecto a los miembros capitales o que los lineamientos y principios de la

A.R.A.O.

Sociedad y el Contrato Social de 1958 servirían de guías entre las relaciones de la CRL y los miembros capitales.

Por el contrario, el AO prístinamente establecía en sus definiciones lo siguiente:

1. Definitions. For the purposes of this Agreement, the following terms shall have the meaning set forth below:...

1.04 “Capital Member” means each of the parties to this [Operating] Agreement, and any other person who is hereinafter admitted to membership in the Firm as a Capital Member pursuant to section 7.01 of this Agreement...

1.08 “Firm” means McConnell Valdés, LLC, a limited liability company composed of Capital Members...

1.14 “McConnell Valdés LLC” means the name of the limited liability company after McConnell Valdés filed the Certificate of Conversion to a Limited Liability Company pursuant to Article 19.16(h) of Act No. 144 of August 10, 1995 as amended by Act No. 487 of September 23, 2004...

1.17 “Partnership” means the legal structure of McConnell Valdés, a civil partnership under Puerto Rico law, before filing the Certificate of Conversion to a Limited Liability Company on September 13, 2007...

Subrayado nuestro.

Del AO palmariamente se desprende que, a partir de la conversión a CRL, la Sociedad como sociedad civil y el correspondiente “Contrato Social”, requisito esencial de esa estructura legal,<sup>25</sup> cesaron de existir. El AO corrobora nuestra conclusión pues de éste surge la intención clara de operar, a partir de la conversión, como una CRL y no como una sociedad. Por ejemplo, el AO no identifica en momento alguno a los “miembros capitales” como socios, ni a la CRL como sociedad. La única disposición que menciona “Sociedad” en las treinta y ocho (38) páginas de nuestro análisis *in fine* del AO, luego de la parte introductoria, es donde se faculta al CEO que, para propósitos exclusivos de la ley federal de contribuciones sobre ingresos, el bufete sea tratado como una sociedad por los ingresos que genera su oficina en los EE.UU. Véase, § 6.08(b) del AO. En Puerto Rico, como ya

<sup>25</sup> Véase, Art. 1570 del Código Civil; 31 L.P.R.A. § 4341.

A.A.P.O.

examinamos, la compañía de responsabilidad limitada McV-CRL escogió tributar como una corporación de individuos, y no como una sociedad.

Esta nueva realidad jurídica que surgió con la conversión a una CRL contrasta con la contención de McV-CRL que sostiene, amparado en una lectura muy particular del Art. 19.16(g), 14 L.P.R.A. § 3966(g)), que “[p]or mandato legal, a raíz de la conversión, la LLC se considera para todo propósito la misma entidad legal”. Véase, Memo de McV-CRL, pág. 49 y n. 245. Esta posición es irreconciliable con el hecho de que el bufete es una CRL y con el lenguaje claro de su AO. Igualmente, este reclamo de McV-CRL contrasta con la lógica de sus documentos, porque si por mandato de ley la Sociedad McV y McV-CRL son una misma entidad, no tendrían sentido todos los cambios efectuados, entre otros, la conversión a una CRL que posee personalidad jurídica propia y diferente a la de los miembros capitales, y que está regida ahora por la Ley de Corporaciones y no por las del Código Civil.

McV-CRL pretende de esta manera tratar de caracterizar de una misma forma a los antiguos socios de la Sociedad McV y a los miembros capitales de McV-CRL. Dicha caracterización no es posible en este caso porque la realidad inexpugnable es que como CRL, McV-CRL tiene existencia jurídica independiente de los miembros capitales que la componen y mantiene cualidades jurídicas de la que carecen las sociedades civiles y sus socios. Esta no es una pequeña diferencia. Por el contrario, es fundamental toda vez que al ser la CRL una persona jurídica separada de sus miembros capitales, ésta responde a terceros y sus miembros capitales no, por cualquier deuda, obligación y responsabilidad del bufete, sea ésta basada en contrato, extracontractual o de cualquier otra naturaleza, y, ningún miembro capital responderá por éstas por el mero hecho de su condición de miembro. Véase, AO § 11.01. Además, la CRL puede ejercer todos los poderes concedidos por la Ley de Corporaciones a las corporaciones, oficiales, directores, accionistas, pudiendo prestar los mismos servicios profesionales como lo hacen las corporaciones profesionales, pudiendo

A.N.P.O.

ejercer todas las facultades y privilegios que concede la Ley de Corporaciones a dichas compañías.<sup>26</sup>

Por consiguiente, consideramos que la trayectoria de McV-CRL de sostener en su escrito que los miembros capitales siguen siendo socios capitales para ignorar las consecuencias de su nueva estructura legal, pero sin renunciar a los beneficios contributivos y la responsabilidad civil limitada que han disfrutado bajo el esquema de la CRL, resulta contradictorio. La interpretación de McV-CRL de utilizar del Art. 19.16(g) de la Ley de Corporaciones, 14 L.P.R.A. § 3966(g), para justificar su teoría constituye un error de derecho, especialmente cuando interpretamos esta disposición en conjunto con otras secciones pertinentes de la Ley y del AO.

El Art. 19.16 (g) de la Ley 164-2009; 14 L.P.R.A. § 3966 (g) prescribe:

Excepto se acuerde lo contrario, o según los requisitos de las leyes aplicables que no son de Puerto Rico, la otra entidad que se está convirtiendo no tendrá que liquidar sus asuntos o pagar sus deudas y distribuir sus activos, y no se estimará que la conversión constituye la disolución de dicha otra entidad y constituirá la continuación de la existencia de la otra entidad que se está convirtiendo en la forma de una compañía de responsabilidad limitada doméstica. Cuando otra entidad se ha convertido a una compañía de responsabilidad limitada, a tenor con esta sección, la compañía de responsabilidad limitada se considerará, para todos los propósitos de las leyes de Puerto Rico como la misma entidad que la otra entidad que se está convirtiendo.<sup>27</sup>

Esta sección de la ley dispone lo aplicable al caso de autos. Bajo esta sección, la conversión de la sociedad a una CRL no implica que la sociedad tiene, antes de convertirse en una CRL, que liquidar sus asuntos, pagar deudas y distribuir sus activos, en otras palabras disolverse, sino que

<sup>26</sup> Véase, Art. 19.06 de la ley anterior, ahora codificado en 14 L.P.R.A. § 3956.

<sup>27</sup> En su acepción anglosajona, (dicha sección fue copiada literalmente de la Ley de Corporaciones de Delaware, Véase, Exposición de Motivos de la Ley 164 - 2009. "Utilizando como modelo la Ley Corporativa de Delaware) esta Ley armoniza y atempera nuestro estatuto a las nuevas realidades corporativas." La disposición de Delaware, establece lo siguiente:

Unless otherwise agreed, for all purposes of the laws of the State of Delaware, the converting other entity shall not be required to wind up its affairs or pay its liabilities and distribute its assets, and the conversion shall not be deemed to constitute a dissolution of such other entity. When another entity has been converted to a limited liability company pursuant to this section, for all purposes of the laws of the State of Delaware, the limited liability company shall be deemed to be the same entity as the converting other entity and the conversion shall constitute a continuation of the existence of the converting other entity **in the form of a domestic limited liability company**. Del. Code Tit. 6 § 18-214 (g) (Énfasis nuestro).

A.A.P.C.

permite la continuidad del negocio que mantenía la sociedad, en el caso de McV-CRL servicios legales, pero, ahora, en forma de una CRL. De hecho, eso fue lo que ocurrió en el caso de McV-CRL porque la conversión de sociedad a CRL en el 2007 no provocó el cese de sus negocios. De lo contrario sería contraproducente la opción de convertirse en una CRL, porque se tendría que disolver la sociedad y paralizar la actividad económica o comercial de la sociedad como paso previo para convertirse en una CRL. Esta es la situación que atiende y evita esta disposición de ley.

A.R. 10.

El propósito de la precitada disposición legal es permitir que la CRL continúe operando el negocio de la Sociedad, sin tener que disolver la Sociedad y paralizar la actividad económica de manera tal que sea considerada para todos los fines legales la misma entidad que está sustituyendo en la marcha de sus negocios. Pero esto no significa, como argumenta McV-CRL, que la CRL continua siendo la Sociedad que sustituyó. Aquí es menester señalar, que es en este caso donde McV-CRL por primera vez, reclama la aplicación de las reglas que rigen a la sociedad civil a la CRL, porque en ninguno de los documentos que presentaron en evidencia y que eran posteriores a convertirse en una CRL, se menciona y/o sostiene tal proposición. Esta es una alegación, que no encuentra apoyo en la evidencia sometida<sup>28</sup>. De hecho, ya indicamos anteriormente que en ninguna de las defensas afirmativas presentadas por McV-CRL en su contestación a la Tercera Demanda Enmendada, se alegó esta defensa. Por tanto, la misma, aún cuando es totalmente improcedente en derecho, fue renunciada.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Por ejemplo, el Tribunal para el Décimo Circuito de Apelaciones en una situación similar a la de autos expresó “[w]e are disquieted ... by an employer who ‘fully’ articulates its reasons for the first time months after the decision was made.” **Tyler v. RE/MAX Mountain States, Inc.**, 232 F.3d 808, 813 (10th Cir.2000). De una manera similar se expresó el Cuarto Circuito de Apelaciones ante la actitud del patrono al concluir que “a factfinder could infer from the late appearance of [the employer’s] current justification that it is a post-hoc rationale, not a legitimate explanation for [its] decision not to hire [the employee].”, **EEOC v. Sears Roebuck & Co.**, 243 F.3d 846, 853 (4th Cir.2001).

<sup>29</sup> Véase, Regla 10.2 de Procedimiento Civil, vigente, supra, R. 10.2; **Texaco, Inc. v. Díaz**, 105 D.P.R. 248, 250 (1976).

Más aún, es razonable entender que un asunto de semejante envergadura para el funcionamiento de una firma de abogados del prestigio de McV-CRL debió estar documentado. No lo está.<sup>30</sup>

A la luz de lo antes expuesto, resolvemos que es improcedente la posición de McV-CRL de reclamar el trato como sociedad civil o la aplicación de sus doctrinas a la CRL. Las reglas de la sociedad civil son inaplicables en el caso de autos porque McV-CRL se convirtió en una CRL y aprobó el AO, que sustituyó el contrato social, para regir sus asuntos internos y la administración de la CRL. Véase, Art. 19.01(g) de la Ley de Corporaciones, 14 L.P.R.A. § 3951 (g).<sup>31</sup>

Por consiguiente, determinamos que a la luz del derecho y la evidencia desfilada en este caso, la Lcda. Correa, a la fecha de su terminación de empleo, no era socia de McV-CRL, sino un miembro capital de la CRL. En resumen, nada en las disposiciones de la Ley de Corporaciones, supra, que rigen la CRL disponen para la aplicación de las normas de la sociedad civil, y menos en lo que a los miembros capitales se refiere. Igualmente, el AO de McV-CRL tampoco provee o menciona dicha proposición de que los miembros capitales deben ser considerados como socios bajo las reglas de la sociedad civil y, más importante aún, tampoco existe prohibición alguna en el AO ni en la ley que impida que los miembros capitales también puedan ser, simultáneamente, empleados de una CRL.

### C.

A tenor con la exégesis jurídica realizada, no existe contradicción legal alguna en que Correa sea un miembro capital y empleada de McV-CRL<sup>32</sup>. Un

<sup>30</sup> Véase e.g., **McGinest v. GTE Service Corp.**, 360 F.3d 1103, 1123 (9th Cir.2004). (Ausencia de documentación apoyando las razones del patrono ponen en dudas las mismas, levantando la controversia de si eran pretextuales).

<sup>31</sup> En vista de nuestra conclusión, determinamos que los casos de **Moscoso Hnos & Co., S. en C. v. Domenech Tesorero**, 44 D.P.R. 11 (1932) y **F. Bacó Soria & Hermano v. Tribunal de Contribuciones**, 64 D.P.R. 87 (1944), citados por McV-CRL en su intento de sostener su argumento, no son aplicables a la controversia ante nos, adviértase que los mismos versaban sobre sociedades mercantiles. Véase, Memorándum de McV-CRL, n. 9. De hecho una lectura somera de sus pronunciamientos derrotan la proposición de McV de que los socios no son empleados.

<sup>32</sup> En la página 2 de su escrito McV-CRL expresa que “como cuestión de Derecho la Legislación social en el ordenamiento del empleo no tutela a quienes son considerados “patronos” como lo fue la Lcda. Correa.” En apoyo de este señalamiento McV-CRL hace referencia a la nota al calce número 5 y cita el caso de **A.D. Miranda, Inc. v. Falcón**, 83 D.P.R. 735 (1961). Debemos pormenorizar que en **A.D. Miranda, Inc.**, supra, no estaba en controversia toda la legislación social protectora del trabajo como las leyes que prohíben el discrimen y las represalias. Su controversia estaba suscrita a un agente que trabajaba para una empresa privada que reclamó el pago de horas

A.N.P.O.

análisis de la abundante prueba nos lleva a concluir que bajo la totalidad de las circunstancias en el caso de autos, la Lcda. Correa era empleada al momento de alegar ser discriminada y posteriormente despedida de McV-CRL por haber reclamado sus derechos.<sup>33</sup> La prueba presentada que establece que la Lcda. Correa era empleada y a la misma vez miembro capital de McV-CRL es robusta y convincente. En primer lugar, fundamental, a nuestro análisis no existe en autos documento alguno presentado por McV-CRL que establezca que al convertirse en miembro capital de la CRL, la Lcda. Correa automáticamente no era empleada. Tampoco existe documento de McV-CRL que establezca que la condición de miembro capital era incompatible con ser empleada y la privaba de estar protegida contra el discrimen y las represalias que está reclamando. Más revelador todavía es que toda la prueba documental y testifical establece que ésta es la primera vez que McV-CRL ha expuesto que un miembro capital no era un empleado protegido por las leyes que proscriben el discrimen y las represalias. Además, ni el ME, ni el AO ni el testimonio vertido en corte abierta sostienen la existencia de una renuncia de Correa a dichas protecciones o a su status como empleada al convertirse en miembro capital.

---

extras aún cuando estaba excluido bajo la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 que establece la jornada legal de trabajo. El reclamante argumentó que su exclusión era contraria a la sección 16 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico que dispone que sólo podrá trabajarse en exceso de ocho horas mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley. El Tribunal Supremo definió la controversia en su justa perspectiva al preguntar "¿Incluye esa disposición constitucional a los viajantes vendedores en lo que respecta a la limitación de una jornada de trabajo de ocho horas?" **A.D. Miranda, Inc. v. Falcon**, supra, a la pág. 744. La contestación del Tribunal Supremo fue en la negativa, pero esta decisión está limitada a un reclamo de pago por horas extras y no de discrimen y represalias como el caso de la Lcda. Correa, y tampoco tiene el alcance que sugiere McV-CRL hasta el punto de excluir a la Lcda. Correa de la protección de estas leyes.

<sup>33</sup> Para este análisis, no podemos enfocarnos únicamente en la designación de las partes de sus títulos o etiquetas o de lo que pretenden o se consideran ser. De ningún modo puede hacerse un análisis a base del título o clasificación que el patrono dé al empleado o el que éste se dé a sí mismo. **Almodovar v. Margo Farms**, 148 D.P.R. 103, 113 (1999). En otras materias, el Tribunal Supremo reiteradamente ha establecido que el "nombre no hace la cosa". Véase, e.g. **Hernández Torres v. Hernández Colón**, 127 D.P.R. 448, 463 (1990) ; **Pueblo Maldonado**, 77 D.P.R. 638, 641 (1958). Además, notamos que la definición de quién es patrono o empleado bajo la ley contributiva y los Reglamentos 8298 y 6248 cobra relevancia debido a que la jurisprudencia original sobre este tipo de controversia tenía que ver con asuntos contributivos. La manera en que un patrono reporta los ingresos de un individuo ha sido uno de los factores a considerarse en un análisis de totalidad de las circunstancias. Véase, Art. 1062.01(a)(3) del Reglamento 8298 del Código de Rentas Internas actual. Generalmente dichas disposiciones contributivas indican que la relación de patrono-empleado existe cuando la persona para quien se prestan los servicios tiene derecho a controlar y a dirigir al individuo que presta los servicios, no sólo en cuanto a los logros sino en cuanto a los detalles. También habla de que si una persona depende del control de un patrono, no solamente en lo que debe de hacer sino cómo hacerse, se considera empleado. No es necesario que el patrono personalmente dirija y controle las formas en que se prestan los servicios, que tenga el derecho de hacerlo es suficiente. Véase, Art. 1062.01(a)(3)-1 del Reglamento 8298 del Código de Rentas de Puerto Rico y su antecesor, Art. 1141(a)(3)-1 del Reglamento 6248 del Código de Rentas Internas de 1994, según enmendado, Testimonio de CPA Jerry De Córdova.

A.R.R.O.



Resulta inquietante para este Tribunal que McV-CRL nunca haya expuesto por escrito su posición institucional presentada en este caso de que un miembro capital no es empleado de la CRL. Esta conclusión está basada en la total ausencia de documentos de dicho distinguido bufete legal discutiendo, aunque sea en una sola línea, un aspecto tan vital para sus operaciones. La abundante prueba admitida contrasta con su teoría sobre el particular.<sup>34</sup> Advertimos que el Lcdo. García testificó que, como CEO de McV-CRL, tiene la costumbre de expresar las políticas institucionales por escrito para que todos las tengan claras. No obstante, el Lcdo. García no mencionó razón alguna para explicar la ausencia de un escrito justificando su posición que los miembros capitales no son empleados.

A. A. P. O.

En segundo lugar, el ME le aplica a los miembros capitales y McV-CRL no puede renegar este hecho. No obstante, en su escrito McV-CRL lo descarta al señalar en la página 79 que “concluir que el Manual del Empleado es un ‘contrato de trabajo’ que viabiliza que las leyes laborales (que protegen únicamente a los empleados de McV-CRL), se extiende *ex proprio vigore* a los miembros capitales, transformándolos en empleados, es una mera transposición gramatical que no se corresponde con la realidad”. Véase, Memo de McV-CRL, pág. 79. Esta expresión nos sorprende y da al traste con la evidencia desfilada. Aquí es fundamental la “Introducción” del ME que contradice la posición de McV-CRL, allí se prescribe:

“INTRODUCTION

**This Employee Manual contains the policies, practices and benefits that apply to all employees and members of McConnell Valdés LLC.** For purposes of this Employee Manual, members of McConnell Valdés LLC or the Firm shall mean Capital Members only. Each employee and member of the Firm should maintain this Employee Manual available at all times as a reference and guidebook. The purpose of the Employee Manual is to inform you of the Firm’s policies, practices, benefits and procedures. It is divided into ten (10) sections for easy and ready reference. Each section contains information that may enable you to better understand the work environment in McConnell Valdés LLC, and the policies and procedures that you should

<sup>34</sup> Véase, *EEOC v. Sears Roebuck*, 243 F.3d 846, 852-53 (4th Cir.2001) (“The fact that an employer has offered inconsistent post-hoc explanations for its employment decisions is probative of pretext.”).

abide by while an employee or member of McConnell Valdés LLC.

This Employee Manual is not all inclusive. It simply highlights the policies and benefits for the personal reference of the employee or member of the Firm. As such, the Employee Manual cannot substitute the good judgment and discretion of management in the implementation and administration of such policies, practices and benefits. Management may at any time add, delete or modify any provision in the Employee Manual. Likewise, it may at any time change, add, delete or modify any published or unpublished policy, practice or benefit.”

Enfasis suplido.

A.A.P.O.

El primer párrafo de la introducción del ME establece claramente que éste contiene las políticas, prácticas y beneficios que aplican a los empleados y miembros capitales de la McV-CRL. Este lenguaje es de carácter imperativo. El mandato es claro: el ME le aplica a los miembros capitales. Esto plantea una interrogante: ¿si los miembros capitales no **son** empleados por qué tienen que estar sujetos a un manual de empleados? La respuesta lógica es porque los miembros capitales son empleados de McV-CRL. De no ser así el carácter imperativo del lenguaje utilizado por McV-CRL no tendría sentido. En este contexto, lo expuesto por McV-CRL está reñido con la lógica y con lo que expone en su ME. Esto es sumamente importante porque el ME no es cualquier documento, es pieza central en la relación entre patrono y empleado toda vez que “contiene las reglas y los reglamentos del trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado [que] forman parte del contrato de trabajo.” **Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.**, 129 D.P.R. 763, 775–776 (1992).

La tercera oración del segundo párrafo de la “Introducción” dispone, que cada sección del ME permitirá un mejor entendimiento del ambiente de trabajo en McV-CRL, así como las políticas y procedimientos con las que tienen que cumplir mientras son empleados o miembros capitales de McV-CRL. La pregunta forzada es si los miembros capitales no son empleados ¿por qué tienen que cumplir con el ME? La contestación lógica es porque los miembros capitales **son** empleados de McV-CRL y están regidos por las disposiciones del ME. Igualmente, este lenguaje es un mandato a los

miembros capitales, no una *transposición gramatical*, de que tienen que cumplir con el ME como condición de empleo. Más importante aún, este lenguaje<sup>35</sup> también establece de manera prístina que existe una relación de subordinación en el lugar de trabajo entre McV-CRL, que posee personalidad jurídica propia e independiente y los miembros capitales. En esta relación de poder y subordinación, McV-CRL impone a los miembros capitales las reglas que están obligados a seguir entre las que se encuentra el ME.

Es evidente que el ME demuestra que para McV-CRL la Lcda. Correa era miembro capital y empleada a la misma vez. También debemos añadir que el ME no sólo forma parte del contrato de trabajo entre la Lcda. Correa y McV-CRL, sino que se trata de “un contrato típico de adhesión, en la preparación del cual el empleado no participó, dónde las cláusulas oscuras o ambiguas deben ser interpretadas liberalmente a favor de éste, promoviendo así, hasta donde sea posible, la igualdad jurídica en materia de contratación.” **Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.**, *supra*. Por consiguiente, este tribunal concluye que el ME es parte integral, junto con el AO, del contrato de trabajo de la Lcda. Correa con McV-CRL. Igualmente, ni el AO ni el ME disponen que la Lcda. Correa no era empleada de McV-CRL. Por el contrario, la vasta evidencia demuestra la existencia de una relación de subordinación y control de parte de McV-CRL sobre la Lcda. Correa y que ésta era simultáneamente miembro capital y empleada.

Debemos puntualizar otro factor inquietante para el Tribunal, y es el ataque de McV-CRL en contra de su Departamento de Recursos Humanos al imputarle el cometer errores oficinescos en los documentos que preparó a través de los años y en los que aparecía la Lcda. Correa como una empleada. Véase, Memo de McV-CRL, pág. 93. Estos documentos no son errores oficinescos de su Departamento de Recursos Humanos como sostiene McV-

<sup>35</sup> Las palabras son poderosas. Cómo y cuándo se utilizan tiene repercusiones inesperadas y pueden provocar situaciones de total confusión y hasta la guerra entre naciones. Francis Bacon lo advirtió certeramente: "Men associate through talk; and words are chosen to suit the understanding of the common people. And thus a poor and unskillful code of words incredibly obstructs the understanding. The definitions and explanations with which learned men have been accustomed to protect and in some ways liberate themselves, do not restore the situation at all. Plainly words do violence to the understanding, and confuse everything; and betray men into countless empty disputes and fictions." Francis Bacon, **The New Organon**, XLIII, p. 42., ed. Liza Jardine and Michael Silverthorne, Cambridge University Press, 2000.

A. R. P. O.

A.A.P.O.

CRL. En estricto derecho aquéllos documentos, preparados por el Departamento de Recursos Humanos de McV-CRL, son admisiones bajo la Regla 803 (d) de las Reglas de Evidencia, supra, R. 803 (d), a los efectos que McV-CRL consideraba a la Lcda. Correa como su empleada. No nos merece credibilidad que el Departamento de Recursos Humanos de un distinguido bufete de abogados como McV-CRL, preparó estos documentos sin saber de lo que estaba hablando y de sus implicaciones legales. Adviértase que el Lcdo. García al ser confrontado por la representación legal de Correa sobre documentos oficiales de McV-CRL que la designaban como empleada, los trató de minimizar catalogándolos de “chapucerías” o “inadvertencias”.<sup>36</sup> Esto a pesar de que estos documentos, no sólo fueron preparados por el Departamento de Recursos Humanos de McV-CRL, que cuenta con una división laboral, sino también porque varios de los documentos con los que el Lcdo. García fue confrontado sobre este particular fueron suscritos por él en representación del bufete legal que dirige, siendo el más notable el ME que se preparó bajo su supervisión.

La caracterización del Lcdo. García de estos documentos como “chapucerías” o “inadvertencias” también contrasta con varias instancias del testimonio del Lcdo. Escudero, que fue el Socio Administrador de la Sociedad desde 1990 hasta el 2002. En específico, el Lcdo. Escudero declaró, a preguntas de la representación legal de la Lcda. Correa, que conocía al Lcdo. García hacía unos veinte (20) años, desde que éste se había unido al bufete y que había tenido la oportunidad de compartir con él profesionalmente. Como resultado de ese contacto conocía sus capacidades como abogado y como CEO. El Lcdo. Escudero no solo describió a García como una persona altamente capacitada como abogado y CEO, sino como una persona sumamente meticulosa y cuidadosa en su trabajo. Según el Lcdo. Escudero y el Lcdo. García no revisaría documentos de una manera “sloppy” o chapucera. El Lcdo. Escudero enfatizó que en un bufete del

<sup>36</sup> No podemos pasar por alto el testimonio del perito de McV-CRL, Lcdo. Coben, al admitir en contrainterrogatorio que su testimonio sobre la supuesta razón para la firma de los documentos (i.e. inadvertencia) se la había provisto el licenciado García la noche del 11 de junio de 2012.

calibre de McV-CRL no se espera que sus abogados firmen documentos sin leerlos.

A.R.R.O.

El Lcdo. Escudero tampoco titubeó al aseverar categóricamente que los abogados de McV-CRL son los mejores en sus respectivas áreas de trabajo. Además, explicó que uno de los beneficios de trabajar en McV-CRL, es que si uno tiene alguna duda sobre el alcance o lenguaje de un documento en un área de práctica que no domina, tiene a su disposición más de 100 abogados y 30 miembros capitales a quien consultar y aclarar cualquier duda. Como se podrá advertir, el testimonio del Lcdo. Escudero pone en total entredicho las justificaciones dadas por los demás testigos. Esta contradicción también se torna insuperable porque McV-CRL no presentó prueba alguna de que en algún momento intentó corregir o enmendar los errores oficinescos que por años alegadamente cometió su Departamento de Recursos Humanos, en la preparación de documentos que, sin lugar a dudas, tienen serias repercusiones legales.<sup>37</sup> Como cuestión de derecho concluimos que la prueba documental preparada por el Departamento de Recursos Humanos son admisiones de McV-CRL bajo la Regla 803 (d) de las Reglas de Evidencia, supra, R. 803 (d). Dichas admisiones establecen que la Lcda. Correa era, simultáneamente, miembro capital y empleada. En vista de esta realidad evidenciaria, tenemos que concluir que, como cuestión de derecho, McV-CRL no cumplió con el peso de su prueba para establecer la defensa afirmativa que la Lcda. Correa no era empleada.

Además, la evidencia demostró que McV-CRL le impone a los miembros capitales, incluyendo a la Lcda. Correa, las reglas y condiciones de trabajo, entre otras, la obligación de facturar un determinado número de horas y que no cumplir con este requisito la exponía a sanciones económicas. Exigir determinadas horas de trabajo y penalizar su incumplimiento demuestra la existencia de una relación de subordinación entre McV-CRL y la Lcda. Correa, característica esencial en la relación entre

<sup>37</sup> No podemos concebir que una estructura tan compleja, tan sofisticada y de tan alto calibre profesional, como dicho bufete pudiese sobrevivir con faltas de cuidado y atención al detalle. Por lo cual dicha justificación no nos parece apropiada.

un patrono y un empleado.<sup>38</sup> La Lcda. Correa trabajaba en el Grupo de Práctica Laboral y de Leyes de empleo, que dirige el Lddo. Hopgood. La evidencia estableció que el Lcdo. Hopgood era el Jefe directo de la Lcda. Correa y que tanto el Lcdo. Hopgood como el Lcdo. García eran supervisores de la Lcda. Correa. Véase, Determinaciones de Hecho núms. 69-71; 79-94, precedentemente expuestas. Dicha prueba demostró sin lugar a duda un orden jerárquico de poder en McV-CRL en donde no todos los miembros capitales son iguales, lo que abona a la conclusión de que McV era el patrono de la Lcda. Correa.

Recientemente el 8vo Circuito Federal de Apelaciones emitió su decisión en el caso de **Gear Automotive v. Acceptance Indemnity Insurance Company**, 709 F.3d 1259 (8vo Cir. 2013). Dicha decisión llega a la misma conclusión que el Tribunal Supremo en **Goldberg v. Whittaker House Coop., Inc.**, *supra*, sobre la dualidad de capacidades de un individuo, en este caso un miembro capital y, a la vez, administrador de una CRL. El 8vo Circuito de Apelaciones avaló, en el contexto de una controversia sobre la aplicación de una exclusión en un Contrato de Seguros, la teoría de la Lcda. Correa y acogida por este tribunal que ser miembro capital de una CRL y empleada de la entidad no son mutuamente excluyentes y, por lo tanto, podía tener ambas capacidades, simultáneamente.<sup>39</sup>

En dicho caso, idéntico al caso de autos, el Acuerdo Operacional de la CRL le requería al Administrador, en el caso de autos el CEO de McV-CRL, quien también era miembro capital, ser la persona con la responsabilidad de administrar y controlar las operaciones de día a día de la entidad, 709 F.3d a la pág. 1264. El tribunal fundamentó su decisión, entre otras cosas, en la definición de "Miembro" dispuesta en la Ley de Compañías de Responsabilidad Limitada del Estado de Missouri mediante la cual se creaban las CRLs. Resaltó el tribunal que dicha definición no excluía que

<sup>38</sup> Mediante la gestión aparentemente "administrativa" de verificar si la Lcda. Correa había cumplido o no había cumplido con este requisito, McV-CRL lograba efectivamente, supervisar su trabajo.

<sup>39</sup> Véase, Resolución del 4 de junio de 2012, pág. 7, la cual no ha sido dejada sin efecto por ninguno de los tribunales de superior jerarquía.

A.R.R.O.

un miembro de la CRL también pudiese ser empleado de la entidad. Véase la pág. 1264. Hemos revisado la Ley de Corporaciones de Puerto Rico y la definición resulta ser idéntica a la de Missouri, en este aspecto. Véase, 14 L.P.R.A. § 3966(k) (“‘Miembro’ - Significa una persona que ha sido admitida como miembro a una compañía de responsabilidad limitada, según dispuesto en el Artículo 19.18 de esta Ley, ...”).

En un pormenorizado análisis sobre la capacidad del demandante como “empleado” de la CRL el 8vo Circuito hizo hincapié en que, además de estar a cargo del control de las operaciones de día a día del negocio, el resto del tiempo lo dedicaba a la venta de automóviles, al igual que el otro empleado de la corporación, 709 F.3d a la pág. 1264. El testimonio vertido en este caso es idéntico. El Lcdo. García, además de administrar la CRL, también cumplía con un presupuesto de horas facturables prestando servicios legales a los clientes de McV, porque “no tenía garantía de continuar en su puesto de CEO y debía mantener sus destrezas como abogado al día”, en caso que tuviese que regresar a sus tareas como litigante a tiempo completo. Así que el Lcdo. García estaba en la misma situación que el administrador en el caso de ***Gear Automotive v Acceptance Ind. Ins. Co.***, *supra*, excepto por sus funciones de abogado y no las de vendedor de autos que aplicaba allá.<sup>40</sup>

Ante este cuadro jurídico y la prueba que le mereció credibilidad a este Tribunal, concluimos que la Lcda. Correa era miembro capital y empleada de McV-CRL y que no existía impedimento legal para tal dicotomía. Dichos términos no son mutuamente excluyentes.

#### D.

Debemos puntualizar lo señalado por el pasado Juez Asociado Hon. Antonio Negrón García la “igualdad es ingrediente medular del ideal de justicia.” ***P.R.P v. ELA***, 115 DPR 631 (1984). Sin lugar a dudas, la igualdad

<sup>40</sup> Esta conclusión también resalta lo débil del argumento de McV al referirse a empleados como, meros empleados, en su intento por distanciar los miembros capitales de los empleados y, así, intentar evitar las consecuencias de la falta de incompatibilidad de ambas condiciones. Como veremos en más detalle, el Lcdo. García contaba con gran poder y una autoridad como resultado de ser empleado en su rol de CEO, mientras su condición de miembro capital se mantenía intacta.

A.A.P.O.

es un valor de aspiración universal y la igualdad ante la ley, claro está, ha sido el motor impulsor del desarrollo de constituciones y leyes que tienen como objetivo eliminar el discrimen en toda sociedad democrática. En Puerto Rico el derecho a la igualdad y la inviolabilidad de la dignidad del ser humano son parte esencial de la Carta de Derechos de nuestra Constitución. El derecho a estar libre de discrimen y represalias es parte de nuestro andamiaje constitucional y de las leyes que emanan de éste. Estas protecciones reflejan nuestro más profundo compromiso como sociedad con los ideales de igualdad y la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y que la protección y el compromiso con estos valores de parte del poder judicial, debe ser robusta y sin inhibiciones de clase alguna.

A.R.P.O.

El discrimen por raza, color, sexo, edad, origen nacional, político y las represalias se contraponen al proceso democrático y son totalmente contrarias al desarrollo económico de toda sociedad, porque margina todo un sector de la población del proceso económico por razones totalmente ajenas al comportamiento del mercado. Un elemento esencial que diferencia la democracia del régimen autoritario es la existencia de un poder judicial independiente al cual los ciudadanos pueden recurrir para vindicar sus derechos cuando son víctimas de discrimen. Por consiguiente, la protección de estos derechos en el ámbito laboral y social implica un comportamiento activo del poder judicial para garantizar a todas las personas una situación de certidumbre en su área de trabajo: que el discrimen y las represalias no marquen sus vidas impunemente. Y la Lcda. Correa no está, ni debe estar excluida, de estas protecciones por el mero hecho de ser miembro capital, al igual que tampoco lo deben estar todos los demás miembros capitales del bufete.

En este contexto, el Tribunal Supremo ha expresado que “hemos establecido que [nuestras leyes laborales] deben ser interpretadas liberalmente, resolviendo toda duda a favor del obrero, para así cumplir con sus propósitos eminentemente sociales y reparadores.” **Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico** 2013 TSPR 25; C. Zeno Santiago y V.M.



Bermúdez, *Tratado de Derecho del Trabajo*, San Juan, Pubs. JTS 2003, pág. 94. Esto es debido a que la legislación laboral local está orientada a garantizar la mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores. **Cintrón v. Ritz Carlton**, 162 D.P.R. 32, 39-40 (2004). Constituye un principio de nuestra infraestructura jurídica laboral el que solamente por excepción se excluya a un trabajador de la protección que su carácter de empleado le proporciona. **Sánchez v. Best Price Co, Inc.**, 102 D.P.R. 379 (1974); **Freyre Ayala v. Vista Rent to Own**, 169 D.P.R. 418 (2006). En consecuencia, la exclusión de un empleado de los beneficios de la legislación laboral debe ser clara y convincente o deben surgir expresamente de la ley. **García Burgos v. A.E.E.L.A.**, supra, pág. 323, opinión de conformidad del Juez Asociado Señor Fuster Berlingeri. Véase además, **Martín Santos v. C.R.U.V.**, 89 D.P.R. 175, 186 (1963). Es decir, la exclusión de un empleado de los beneficios de la legislación laboral debe ser clara y debe interpretarse restrictivamente. **López Santos v. Tribunal Superior**, 99 D.P.R. 325, 330 (1970). Véase, **López Vega v. F. Vega Otero, Inc.**, 103 D.P.R. 175, 177 (1974); **Sierra Berdecía v. Pedro A. Pizá, Inc.**, 86 D.P.R. 447, 454 (1962). Esta norma de interpretación surge del reconocimiento de que en Puerto Rico “ha sido política pública proteger en la medida posible los trabajadores, creando así un clima de armonía obrero-patronal indispensable para el progreso y bienestar de todos los sectores de la comunidad. **López Santos v. Tribunal Superior**, supra, pág. 330; **Whittenburg v. Iglesia Católica**, 182 D.P.R. 937 (2011). La posición de McV-CRL, sin lugar a dudas, es contraria a este canon de interpretación.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que la legislación protectora del derecho al trabajo sólo aplica a aquellas personas que están incluidas en la clasificación de empleado, término que se ha definido como aquella “persona que rinde servicios a un patrono y a cambio recibe de éste un sueldo, salario, jornal, comisión, bono, adelhala o cualquier forma de compensación”. I. Rivera García, *Diccionario de Términos Jurídicos*, 2da ed., Oxford, Equity Publishing Corporation, pág. 85, citado en **Whittenburg v.**

A.R.A.O.

**Iglesia Católica**, supra. Obviamente, para todas las definiciones, para que exista un Patrono, éste tiene que tener al menos un empleado.<sup>41</sup> La misma acepción existe del punto de vista de ley contributivo, según testificaron ambos peritos en este caso.<sup>42</sup>

La Ley Núm. 115-1991 como manifestación de la política pública de Puerto Rico adopta una interpretación amplia de la definición de empleado. Como explicamos anteriormente, la evidencia ha demostrado que McV-CRL es el Patrono de los miembros capitales. Igualmente, existe un orden jerárquico entre los miembros capitales de McV-CRL. En este contexto, concluimos que la Lcda. Correa es una empleada bajo la Ley Núm. 115-1991 que define el término empleado como “cualquier persona que preste servicios a cambio de salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante un contrato oral, escrito, explícito o implícito.” **Cordero Jiménez v. Universidad de Puerto Rico**, supra. Resolver lo contrario sería tomar una postura contra la prueba que le mereció credibilidad al tribunal y a los postulados de igualdad e inviolabilidad del ser humano de donde emanan las leyes que invoca la Lcda. Correa.

<sup>41</sup> Los miembros capitales no tienen empleados.

<sup>42</sup> Véase, e.g., las definiciones de la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. § 146 et seq.; Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, 29 L.P.R.A. §§ 1321 et seq.; y Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 L.P.R.A. § 194 et seq. Otras leyes de Puerto Rico también definen el término empleado de manera amplia, persiguiendo los propósitos de cada legislación a favor de la protección de los empleados, tal como La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, que define patrono y empleado de la siguiente manera:(1) Empleado – Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba compensación por ello o todo aspirante a empleo. Para efectos de la protección que se confiere mediante esta ley, el término empleado se interpretará en la forma más amplia posible. (Énfasis nuestro). (2) Patrono – Significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole, El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres Ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas, los gobiernos municipales que con ánimo de lucro o sin él emplee personas mediante cualquier clase de compensación y sus agentes y supervisores. Incluye, además las organizaciones obreras y otras organizaciones, grupos o asociaciones en las cuales participan empleados con el propósito de gestionar con los patronos sobre los términos y condiciones de empleo, así como las agencias de empleo. La misma amplitud en la definición de empleado la observamos en la Ley de Pruebas de Detección de Sustancias Controladas, Ley Núm. 59 del 8 de agosto de 1997 (Empleado es cualquier persona empleada, con remuneración o sin ella, en cualquier lugar de empleo, por un patrono); Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, Ley Núm. 16 del 5 de agosto de 1975 (Empleado significa e incluye a todo hombre, mujer y menor empleado en cualquier sitio por un patrono); el Reglamento Núm. 7667 para Administrar la Ley de Madres Obreras define Obrera como “toda mujer empleada mediante sueldo, jornal, salario o cualquiera otra compensación en cualquier oficina, establecimiento comercial, industrial o empresa de servicio público, incluyendo ejecutivas, profesionales y administradoras”; Patrono es toda persona natural o jurídica, y toda persona que represente a dicha persona natural o jurídica, o que ejerza autoridad en nombre suyo, que emplee mujeres en oficinas, establecimientos comerciales o industrias y empresas de servicio público; Regl. Para la Administración de la Ley de Madres Obreras, Regl. Núm. 7667 del Departamento de Estado del 29 de enero de 2009; la Ley del Bono de Navidad, Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969 define Patrono como toda persona natural o jurídica de cualquier índole que, con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar obreros, trabajadores o empleados mediante cualquier clase de compensación...; en la Ley de Seguridad de Empleo, Ley Núm. 74 del 21 de junio de 1956, Empleo significa ‘cualquier servicio realizado por una persona mediante salario...’; Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948 dispone que ‘emplear’ significa tolerar o permitir que se trabaje, 29 L.P.R.A. § 271.

A.P.R.O.

A. R. P. O.

Adviértase que existen otras consideraciones de política pública y jurídicas que imponen determinar que la Lcda. Correa es una empleada de McV-CRL y que es acreedora a las protecciones que prohíben el discrimen y las represalias. Adoptar la tesis de incompatibilidad que propone McV-CRL abre de manera peligrosa una puerta para los miembros capitales de las CRLs, de que se encuentren al margen de las leyes que prohíben el discrimen y las represalias. Nos explicamos con un ejemplo hipotético para fines de ejemplarizar el impacto leal de la doctrina jurídica bajo análisis. Bajo la tesis de McV-CRL puede darse el caso que una CRL tenga 100 miembros capitales para el año 2011, de los cuales uno de ellos es de la raza negra y dos son mujeres. En el 2012 se retiran 15 miembros capitales y se elige un nuevo CEO que es machista y racista. Este nuevo CEO comienza a tomar acciones para justificar y/o promover que las condiciones de empleo de las dos (2) miembros capitales mujeres y el del miembro capital de la raza negra se afecten bajo el falso pretexto de que no están cumpliendo con los objetivos que se le exige a los miembros capitales. En la consecución de su objetivo logra convencer a los demás miembros capitales y expulsan a estos tres miembros capitales. Posteriormente, estas tres personas descubren que la evidencia para su expulsión fue disimulada y que la verdadera razón para su expulsión estaba basada en discrimen por raza y sexo. Bajo la tesis de McV-CRL, las CRL pueden discriminar contra sus miembros capitales por todas y cada una de las características protegidas por la ley y por la Constitución y estas personas no tendrían derecho a reclamar remedio alguno bajo las leyes anti-discrimen, posición contraria a los valores más importantes exigidos por nuestra Constitución y el andamiaje legal de ella derivado.<sup>43</sup> Peor aún, bajo la tesis de McV-CRL las CRL se convertirían en lugares de trabajo en donde el discrimen podría rondar impune. Esto no es aceptable en un país de ley y orden como el nuestro.

---

<sup>43</sup> Ya habíamos advertido de este peligro en nuestra Resolución de 4 de junio de 2012 a la pág 12, n. 12, la cual esta vigente.

Nadie puede estar por encima de la Ley y o se puede permitir el utilizar figuras jurídicas para incubrir violaciones a los derechos civiles. La verdadera democracia está predicada no en un gobierno de hombres, sino de leyes. Como ha expuesto Bobbio “la democracia es el gobierno de las leyes por antonomasia. En el momento mismo que un régimen democrático pierde de vista este principio inspirador se transforma rápidamente en su contrario, en una de muchas formas de gobierno autocráticos, de las que están llenas las narraciones de los historiadores y las reflexiones de los escritores políticos.” Norberto Bobbio, *El Futuro de la Democracia*, Turín, Giulio Einaudi Editore, s. p.a., 1984, página 221. Por lo cual la decisión que hoy tomamos está fundamentada además en los principios democráticos de igualdad y libertad.

#### E.

A.R.R.O.  
 Como intimamos anteriormente, este tribunal no está obligado a seguir la doctrina **Clackamas v. Wells**, supra, al ser distinguible los hechos de dicho caso al de autos. McV-CRL considera que adoptar a *Clackamas v. Wells*, supra, es en términos jurídicos lo correcto para resolver el caso de autos. No tiene razón. Aquí los principios del federalismo y la política pública de Puerto Rico obligan a tomar otro curso decisorio. En primer lugar, las tribunales de los estados son los interpretes finales de la ley estatal. “Generally, we look to the decisions of the highest court of the state as the final authority on state law”. **West v. American Telephone and Telegraph Co.**, 311 U.S. 223, 236, 61 S.Ct. 179, 183, 85 L.Ed. 139 (1940); **Fidelity Trust Co. v. Field**, 311 U.S. 169, 177, 61 S.Ct. 176, 177, 85 L.Ed. 109 (1970). En el caso de autos la Lcda. Correa reclama bajo las leyes de Puerto Rico exclusivamente. En **Clackamas v. Wells**, supra, por el contrario el Tribunal Supremo Federal estaba interpretando una ley federal y la determinación de si un individuo es empleado bajo Título VII de la Ley de Derechos Civiles o ADA, y por lo tanto, puede invocar las protecciones de la ley, es materia exclusiva de ley federal. **Walters v. Metropolitan Education Enterprises, Inc.**, 519 U.S. 202, 206-07 (1997).

En segundo lugar, la estructura federalista de gobierno permite que todos los componentes que forman los Estados Unidos puedan adoptar diferentes leyes y experimentar de diferentes formas las maneras de resolver sus problemas sociales. Como expresó el Tribunal Supremo de los Estados Unidos esta estructura federal:

of joint sovereigns preserves to the people numerous advantages. It assures a decentralized government that will be more sensitive to the diverse needs of a heterogenous society; it increases opportunity for citizen involvement in democratic processes; it allows for more innovation and experimentation in government; and it makes government more responsive by putting the States in competition for a mobile citizenry.

**Gregory v. Ashcroft**, 501 U.S. 452, 458 (1991).

A. R. P.O.

En tercer lugar, las decisiones del Tribunal Supremo Federal no siempre están correctas y en muchas ocasiones han sido revocadas por el propio Tribunal como el caso de **Plessy v. Ferguson**, 163 U.S. 537 (1896), que estableció la doctrina de “separate but equal” revocada posteriormente por **Brown v. Board of Education**, 347 U.S. 483 (1954) o por la Guerra Civil como le sucedió al caso de **Dred Scott v. Sanford**, 60 U.S. (19 How.) 393, 15 L.Ed. 691 (1856). En otros casos ha sido el Congreso quien ha cambiado la doctrina mediante la aprobación de legislación, como sucedió cuando enmendó la Ley ADA para revocar las decisiones de **Toyota Motor Mfg., Ky., Inc. v. Williams**, 534 U.S. 184 (2002) y **Sutton v. United Air Lines**, 527 U.S. 471(1999), que adoptaban una interpretación restrictiva contraria al propósito remedial de dicha Ley. Igualmente, el Congreso tuvo que cambiar la ley al analizar la decisión del Tribunal Supremo Federal de **Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co., Inc.**, 550 U.S. 618 (2007) (discrimen por sexo bajo el equal Pay Act), al adoptar el Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009, en la cual expresamente se dispuso que tenía efecto retroactivo al 28 de mayo de 2007. En **Ledbetter v. Goodyear Tire**, *supra*, la Juez Ginsburg, en su excelente opinión disidente, expresó que “[o]nce again, the ball is in Congress' court. As in 1991, the Legislature may act to correct

this Court's parsimonious reading of Title VII.” **Ledbetter v. Goodyear Tire**, *supra*, a la pág. 661. La historia confirmó que tenía la razón.

En cuarto lugar, la determinación del caso de **Clackamas v. Wells**, *supra*, es incompatible con el derecho y la política pública de Puerto Rico por las razones que discutimos anteriormente. También ha sido criticada su lógica jurídica. En su opinión disidente la Juez Ginsburg expresó acertadamente que “[t]here is nothing inherently inconsistent between the coexistence of a proprietary and an employment relationship. As doctors performing the everyday work of petitioner Clackamas Gastroenterology Associates, P. C., the physician-shareholders function in several respects as common-law employees, a designation they embrace for various purposes under federal and state law.” **Clackamas v. Wells**, *supra*, a la pág. 452. Más aún, la Juez Ginsburg también recalcó la importancia de la figura corporativa como una entidad jurídica separada de los doctores para la corporación de la cual eran accionistas y expresó:

When acting as clinic doctors, the physician-shareholders appear to fit the Restatement definition. The doctors provide services on behalf of the corporation, in whose name the practice is conducted... The doctors have employment contracts with Clackamas, under which they receive salaries and yearly bonuses, and they work at facilities owned or leased by the corporation. In performing their duties, the doctors must “compl[y] with ... standards [the organization has] established.” (“[F]ully employed but highly placed employees of a corporation ... are not less servants because they are not controlled in their day-to-day work by other human beings. Their physical activities are controlled by their sense of obligation to devote their time and energies to the interests of the enterprise.”).

**Clackamas v. Wells**, *supra*, a las págs. 452-453. Citas omitidas.

Consideramos que el razonamiento legal de la Juez Ginsburg en **Clackamas v. Wells**, *supra*, es mucho más persuasivo que el de la mayoría al análisis que hoy hacemos y describe de una manera similar la relación jurídica que existía entre la Lcda. Correa y McV-CRL. Como se ha señalado en una crítica a la opinión de la mayoría de **Clackamas v. Wells**, *supra*, “any shareholder who is “in active management of the business” or

A. R. P. O.

“otherwise regularly employed in the business” (such as by directly providing professional services to the corporation's clients) and whose physical conduct on the job is subject to the corporation's right to control is an employee. All four of the shareholders in Clackamas were “actively engaged in medical practice” on behalf of the corporation and were required to comply with the corporation's standards. Under the common law of agency, all of them were employees of the corporation.” Frank J. Menetrez, 63 SMU L. Rev 137 (2010), ***Employee Status and the Concept of Control in Federal Employment Discrimination Law***.

También entendemos que no es correcta en su aplicación a este caso, la premisa sobre la cual descansa ***Clackamas v. Wells***, supra, de que las personas que son propietarios de un negocio y lo administran, son necesariamente patronos. El derecho corporativo está repleto de situaciones de propietarios y administradores tales como accionistas/miembros de la junta de directores/oficiales, que son propietarios y administran el negocio y sin embargo, no son patronos de los empleados de la corporación. El patrono de un empleado corporativo es la corporación, no sus oficiales, directores o accionistas. Por tanto el derecho de controlar de un sujeto a otro no necesariamente implica una relación de patrono-empleado. Tenemos que tomar en consideración que en empresas como McV-CRL, los individuos pueden jugar papeles múltiples dentro de la CRL. En McV-CRL, los miembros capitales, que necesariamente son abogados trabajando para los clientes de la CRL, ejecutan diferentes funciones, como participantes propietarios de una participación capital, y como trabajadores, como abogados de McV-CRL. No existe prohibición en ley para esta dualidad de capacidades. Véase, 1 ***Fletcher Cyclopedia of the Law of Private Corporations***, § 30, at 77-78 (rev. Vol. 2006).<sup>44</sup> Nótese que en el caso de ***Domenech v. Integration, Corp.*** 187 D.P.R. 595 (2013), el Lcdo. Domenech era accionista y a la vez empleado de la corporación.

A.R.P.C.

<sup>44</sup> A shareholder may also be an employee of a corporation at the same time”.

Finalmente tenemos que considerar unas diferencias fundamentales entre los hechos de **Clackamas v. Wells**, *supra*, y el caso de marras. La Lcda. Correa, conforme al ME de McV, era acreedora de las protecciones de igual oportunidad de empleo en contra del discrimen, el hostigamiento, y las represalias por virtud del reconocimiento y concesión de dichos derechos en el Manual. Si en **Clackamas v. Wells**, *supra*, a los doctores accionistas se les hubiese tratado como empleados, se les hubiese pagado salarios, y se les hubiese reconocido el derecho de invocar las protecciones de ley federal, sin lugar a dudas, la decisión hubiese sido otra.

Por las razones discutidas, determinamos que ante los hechos claramente distinguibles del caso de **Clakamas v. Wells**, *supra*, dicha doctrina no aplica al caso de autos.

#### F.

Por otro lado, la glosa jurisprudencial ha establecido que la raíz de la doctrina de actos propios se encuentra en el principio general de derecho que exige proceder de buena fe. La prohibición de actuar en contra de los actos propios está cimentada en la necesidad de proceder con buena fe en el desarrollo de las relaciones jurídicas, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones. La conducta contradictoria no tiene lugar en el campo del Derecho, y debe ser impedida, porque el ordenamiento no permite a un particular que obre contra sus actos. A nadie le es lícito obrar contra sus actos. **Domenech v. Integration Corp.**, 187 D.P.R. 595, 621, (2013) citando, **International General Electric v. Concrete Builders**, 104 D.P.R. 871, 876 (1976). Tampoco puede asumir una conducta contradictoria a una actuación previa que generó expectativas en quien confió en ese obrar. **Domenech, v. Integration Corp.**, *supra*, a la pág. 621, citando, **Santiago v. Rodríguez**, 181 D.P.R. 204, 217 (2011). El que actuó de una forma no puede ahora asumir conducta contradictoria a la que ganó la confianza de la persona a quien le afecta dicha conducta contradictoria. **Centro de Dependientes v. Montalvo**, 72 D.P.R. 408, 411 (1951); **Lausell**

A. A. P.O.



**Marxuach v. Díaz de Yáñez**, 103 D.P.R. 533 (1975); **Crossroads Dev. Corp. v. E.L.A.**, 103 D.P.R. 789 (1975).

La buena fe al actuar aplica a toda actividad jurídica e impone a las partes un deber de lealtad recíproca. **Velilla v. Pueblo Supermarkets, Inc.**, 111 D.P.R. 585, 587-588 (1981). Reiteramos que la doctrina de actos propios dispone que cuando una parte asume una conducta mediante la cual crea un estado de derecho que gana la confianza de una persona, quien a su vez, descansa y actúa a base de esa conducta, el primero se ve impedido de asumir una posición contraria a la que ya manifestó.

**Domenech v. Integration Corp.**, *supra*, citando, **International General Electric v. Concrete Builders**, *surpa*, 104 págs. 877-878 (1976).

A. R. P. O.

La doctrina de los actos propios postula que cualquiera que haya podido ser la intención real de una persona, ésta debe quedar vinculada por la conducta previa. Esta regla es análoga a la invocación de la torpeza propia que impide que una persona pretenda obtener un resultado favorable con fundamento en un acto o de una actuación irregular, propia del que procura obtener el beneficio. L. Diez Picazo, **LA DOCTRINA DE LOS PROPIOS ACTOS**, Barcelona, Bosch, 1963, pág. 39. El negocio jurídico produce determinada eficacia que obliga a las partes a observar estrictamente lo convenido. Cuando una persona formula una pretensión incompatible con una manifestación vinculante, atenta contra sus propios actos. L. Diez Picazo, **op. cit.**, pág. 122. Según Puig Brutau, la actuación contraria a los propios actos del titular es uno de los supuestos típicos del ejercicio de derechos subjetivos en contravención al principio de la buena fe. J. Puig Brutau, INTRODUCCIÓN AL DERECHO CIVIL, Ed. Bosch, 1981, págs. 818-819.

Los comentaristas han postulado que:

En la construcción jurídica autónoma que da contorno a la norma de no ir contra los propios actos el efecto se produce de un modo objetivo, en el cual para nada cuenta la verdadera voluntad del autor de los actos. Se protege la confianza que estos actos suscitan en los terceros, porque venir contra ellos constituiría obviamente un ataque a la buena fe. Cuando se impide que una persona vaya contra sus propios actos, se deja

por completo de lado toda la doctrina de declaración de voluntad para imponer directamente un efecto jurídico.

Diez-Picazo, LA DOCTRINA DE LOS PROPIOS ACTOS, pág. 151; Puig Brutau, ESTUDIOS DE DERECHO COMPARADO, pág. 126 y ss.

Cuando se habla del impedimento que surge de los actos propios, nos referimos a cuando una parte, confiando en la verdad de los actos o manifestaciones de otra, es inducida a actuar en tal forma que, de no aplicarse esa doctrina, sufriría perjuicios. **Casablanca v. Tribunal Superior**, 100 D.P.R. 204, 211 (1971). Así, se protege la confianza que los actos de una persona crearon en otra. **Pardo v. Sucn. Stella**, 145 D.P.R. 816, 829 (1998).

Según mencionamos anteriormente, la Lcda. Correa sostiene que la doctrina de los actos propios es de aplicación porque su caso se cumple con todos los requisitos. Mientras que McV-CRL argumenta que los documentos presentados por la Lcda. Correa no justifican la aplicación de la doctrina y por otro lado, que ella actuó contra sus propios actos al no desempeñarse como empleada. Las partes, no obstante, concuerdan en cuanto a los elementos que deben satisfacerse:

(1) una conducta determinada de un sujeto; (2) que haya engendrado una situación contraria a la realidad, esto es, aparente y, mediante tal apariencia, susceptible de influir en la conducta de los demás, y; (3) que sea base de la confianza de otra parte que haya procedido de buena fe y que, por ello, haya obrado de una manera que le causaría perjuicio si su confianza quedara defraudada.

**Int. General Electric v. Concrete Builders**, *supra*, a la pág., 878 (1976); Véase además, **Corraliza v. Banco de Desarrollo Económico**, 153 D.P.R. 161, 175-176 (2001); **Meléndez Piñeiro v. Levitt & Sons of P.R.**, 129 D.P.R. 521, 555 (1991).

Según la Lcda. Correa, el primer elemento es la “conducta determinada” de McV-CRL de tratarla como empleada, independiente de su participación propietaria. La evidencia documental presentada demuestra que McV-CRL

A. R. P. O.

A.R.R.O.

siempre trató a la Lcda. Correa como empleada y propietaria, designándose a sí mismo como el patrono, tanto en documentos internos como documentos externos del bufete. Documentos de nómina y personal; acuerdos para el cambio de la fecha del recibo del bono de Navidad; verificaciones y re-verificaciones de empleo para instituciones bancarias, sometidas bajo certificaciones de corrección de ley federal; certificaciones para el Departamento de Hacienda; talonarios y certificaciones de salario, establecían que la Lcda. Correa era la empleada y McV-CRL su patrono. En aquéllas que se informaba que la Lcda. Correa era propietaria, se establecía, sin embargo, la dualidad de clasificaciones porque también se reconocía la existencia de una relación de empleo entre McV-CRL y la Lcda. Correa. Ninguno de los documentos sometidos por McV-CRL establece que no existe una relación de empleo entre la Lcda. Correa y McV-CRL por ésta tener una participación propietaria. Ejemplo de esto son el Acuse del ME y su contenido; el recibo de la Política y Procedimiento sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo; los beneficios de empleados provistos a la Lcda. Correa bajo el ME; Notificaciones y Solicitudes de COBRA; Licencia Médico Familiar (“FMLA”) y solicitud y aprobación de licencia, en todos ellos a la Lcda. Correa firmó como **empleada** y McV-CRL reconoció tal capacidad en sus aprobaciones.

Por su parte, en cuanto al primer elemento, McV-CRL expone que “la ‘conducta determinada’ sería la entrega de ciertos formularios de trámite y acuses de recibo...”<sup>45</sup> donde, “ante la falta de otro encasillado aplicable”, [la Lcda. Correa] firmó en el encasillado de ‘empleada’”.

El segundo elemento que debe estar presente al aplicar la doctrina de actos propios es que dicha conducta es contraria a la realidad, aparente y que dicha conducta es susceptible de influir en la conducta de los demás. La Lcda. Correa sostiene que McV-CRL siempre la trató como empleada y

---

<sup>45</sup> McV-CRL los denomina también como “papeles rutinarios o formularios genéricos” producto de “errores oficinescos”. Sobre este particular nos remitimos a las determinaciones de hecho y conclusiones de derecho precedentemente expuestas, incluyendo que son admisiones de McV-CRL.

además que nunca renunció expresa o implícitamente a su status como empleada.

McV-CRL cuestiona, sin embargo, que para que la Lcda. Correa cumpla con los restantes elementos, “hubiese tenido que demostrar que la entrega de los formularios por años la hizo creer (y creyó) genuinamente que era empleada de McV-CRL y, además de actuar de conformidad con tal creencia.” Véase memo de McV-CRL, págs. 107-108. Añade que “[n]o existe prueba ante este Honorable Tribunal” para establecer los últimos dos elementos de la doctrina. **Id.** Concluye McV-CRL:

En otras palabras, [no existe prueba] que la Lcda. Correa haya *renunciado a las prerrogativas y poderes que le confería ser miembro capital*<sup>46</sup> del bufete porque, a raíz de las supuestas representaciones que le hacía el bufete en esos formularios, en adelante ella tenía derecho a ser empleada.

**Id.**

A.R.P.O.  
De entrada, reconocemos que dicho argumento tiene un problema fundamental. En primer lugar, ninguno de los documentos presentados en evidencia establecía que ser miembro capital, era incompatible con su condición de empleada. Inclusive, varios de ellos reconocen su relación de empleo mientras la describen como un miembro capital. En segundo lugar, ni la ley ni el AO apoyan la posición de McV-CRL. En tercer lugar, el ME reglamenta su relación de empleo con McV. Finalmente, el tribunal determinó que ambas capacidades no eran mutuamente excluyentes y la prueba presentada por McV-CRL fue insuficiente para rebatir tal conclusión.

En cuanto al tercer elemento, la prueba presentada demostró que la Lcda. Correa cumplía con el mismo, porque descansó en todas las representaciones de McV-CRL, que la consideraba empleada. Como resultado de esto, disfrutó de derechos reconocidos para los empleados.

<sup>46</sup> Desconocemos en qué autoridad legal descansó McV-CRL para hacer esta aseveración pues no hace referencia a ninguna en particular en su Memorándum

De no honrarse los actos de McV-CRL reconociendo que la Lcda. Correa era empleada, dicha parte estaría cometiendo un acto antijurídico y estaría defraudando a la Lcda. Correa.

Analizando los hechos presentados resolveremos que la doctrina que nadie puede ir en contra de los actos propios aplica a los hechos del caso de marras, y que McV-CRL no puede obrar en contra de sus propios actos.

Nos reiteramos en nuestras determinaciones de hecho y conclusiones de derecho que sostienen que la Lcda. Correa era empleada y miembro capital, simultáneamente.

Más aún, el Manual del Empleado no es un “formulario pre-impreso.” De su revisión, queda claro que el propio el Lcdo. García puso muchísimo empeño para que incluyera políticas claras, según él describió su modo de operar el bufete en su testimonio. Conforme estas políticas oficiales es que surgen otros documentos relacionados que crean expectativas en los recipientes, quienes razonablemente deben tener la tranquilidad de que lo que dice es lo que es. Por ejemplo, conforme a la política de igual oportunidad de empleo y, por vía de ejemplo, la correspondiente a la política específica sobre Hostigamiento Sexual que se encuentra en el ME, fue que se preparó y repartió a todos los empleados el Acuse de Recibo de Política de Hostigamiento Sexual que consta en evidencia.<sup>47</sup> McV-CRL no puede retractarse ahora con una mera alegación de que esto se debió a inadvertencia o descuido.<sup>48</sup> Aceptarlo, constituiría legalizar un acto antijurídico para privar a la Lcda. Correa de la protección que McV-CRL le ha reconocido a lo largo de todos los años que trabajó allí, y a quien le entregó devotamente su vida laboral. Era razonable para la Lcda. Correa descansar en un documento oficial, generado por el bufete, según

<sup>47</sup> Exh. Dte. 50 de la Demandante.

<sup>48</sup> Dichas alegaciones para excusar la posición de McV-CRL no son procedentes. El testimonio del Socio Administrador incluía en detalle lo cuidadoso con que ejercía sus funciones, y cómo trabajaba en su gestión de Director General para no sacar malas notas, porque él no trabajaba para sacar ni “B’s” ni C’s”. A su vez, el Lcdo. Escudero testificó de las características excepcionales como abogado y como Director General que ostentaba el Lcdo. García. De una lectura somera del “Policy on Quality Control” establecido en el Capital Members’ Manual, Exh. Estipulado número 30. Pag. X-6, se establece el nivel de alta calidad y de excelencia requerido en el trabajo de los abogados de McV-CRL en la preparación de documentos. “The Firm has a well deserved reputation for a quality work product. This does not come naturally. It is something the Firm has worked hard to earn and must work harder to maintain.”

A. R. P. O.

contemplado en el Manual del Empleado, cuya intención era establecer de forma clara las políticas “that shall govern my conduct as an employee of McConnell Valdés LLC.” Véase, Acuse de Recibo de Manual del Empleado, Exh. Estipulado. 1, pág. “CONFIDENCIAL 548.”

McV-CRL no puede incluir a la Lcda. Correa dentro del manto de las protecciones mencionadas en el ME como empleada para luego decir que no las tiene cuando reclama sobre las mismas. Art. 1234 del Código Civil, 31 L.P.R.A. § 3472 (“Para juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato.”) Así, tan pronto la Lcda. Correa recibió el Manual de Empleados, y estuvo sujeta a sus disposiciones, dicho Manual se convirtió en parte del Contrato de Trabajo. McV-CRL ha argumentado equivocadamente en este litigio que el Manual sólo le aplica a la Lcda. Correa como supervisora para proteger los derechos de los empleados. Sin embargo, dicha limitación *no existe* en el Manual citado. Ya este Tribunal había resuelto dicha controversia el 4 de junio de 2012 a favor de la interpretación de la parte demandante y no vemos razón para modificar dicho dictamen luego de la prueba presentada. Advertimos que dicha determinación no ha sido dejada sin efecto por ninguno de los foros revisores.

En el 2002, la Lcda. Correa le reclamó a los Lcdos. Escudero y García sentirse víctima de trato desigual en la compensación. Nada ocurrió. Continuó reiterando su reclamo todos los años subsiguientes hasta que presentó su queja al CD, diez años más tarde, el 24 de enero de 2012. En ésta expresaba su intención de acudir a la Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo (“Equal Employment Opportunity Commission”), entre otros, para hacer valer sus derechos a estar libre de discrimen. Ningún miembro capital le dijo en ese momento que ella no podía reclamar tales derechos porque era miembro capital y carecía de las protecciones a las que reclamaba tener derecho. El comportamiento de la Lcda. Correa en ese momento fue razonablemente cónsono con su entendido que tenía derecho a invocar las protecciones en contra del discrimen, el hostigamiento y

A.R.R.O.

represalias. El comportamiento de la Lcda. Correa fue cónsono con su entendido que era empleada de McV-CRL y que tenía derecho a invocar las protecciones contra el discrimen y represalias. Al reclamar estos derechos, fue expulsada del bufete, lo que configura el daño que exige el tercer elemento de la doctrina de actos propios.

No podemos estar de acuerdo con la alegación de los demandandos de que la Lcda. Correa esté actuando en contra de sus actos propios. La Lcda. Correa nunca expresó no ser empleada. La conducta de la Lcda. Correa ha sido consistente con sus alegaciones. Ella tenía una participación de capital, pero seguía rindiendo sus labores como empleada a los clientes de McV-CRL; recibía un salario como empleada, se le reportaba el salario al Departamento de Hacienda como empleada; tenía un número de empleada; firmó todos los documentos que McV-CRL le proveyó como empleada. No hay prueba documental o testifical en este caso de que la Lcda. Correa haya objetado en momento alguno su capacidad de empleada o que haya dejado de solicitar los beneficios de empleada que el ME le proveyó.

A la luz de lo antes expuesto, resolvemos que la Lcda. Correa satisfizo su peso de la prueba para establecer que aplica la doctrina de los actos propios y por lo tanto, McV-CRL está impedido de alegar que ella no era empleada.

#### **G.**

En suma, nuestra determinación de que la condición de la Lcda. Correa como miembro capital no era incompatible con ser empleada de McV-CRL, está basada en importantes consideraciones de política pública y del derecho de Puerto Rico, así como en un análisis de la totalidad de las circunstancias de la relación entre la Lcda. Correa y McV-CRL. Como parte de este análisis, los elementos del control sobre Correa por parte de McV-CRL, la estructura del poder existente y cómo se ejercía en dicha entidad, así como el orden jerárquico que existía con respecto a los miembros capitales, han sido factores fundamentales en nuestro curso decisorio y representan la piedra angular para concluir que el análisis adoptado en

A.P.P.C.

**Clackamas v. Wells**, supra, en relación a este caso en particular es incompatible con los principios de igualdad e inviolabilidad de la dignidad del ser humano de nuestra Constitución y que informan las leyes que invoca Correa.

Es importante recordar que el grado de control requerido por un patrono no necesariamente tiene que ejercitarse frecuentemente, ni ejercitarse. El que una parte tenga el derecho de hacerlo, es suficiente. Véase, **Mariani Bartoli v. Christy Guenard**, 73 D.P.R. 782, 798 (1952); **Flores Román v. Ramos González**, 127 D.P.R. 601, 608-09 (1990); Testimonio del perito CPA De Córdova.<sup>49</sup>

No obstante, la existencia de estos elementos nos permite también concluir que, en la alternativa, a la Lcda. Correa era una empleada aún bajo el análisis de **Clackamas v. Wells**, supra. Aunque la Lcda. Correa tenía libertad de criterio en el manejo diario de los casos asignados como por ejemplo el decidir qué mociones radicar y deposiciones tomar, lo cierto es que la prueba demostró que el Lcdo. Hopgood, su Jefe de Grupo, tenía la autoridad para quitarle un caso a la Lcda. Correa y asignárselo a otro abogado, como cuando le removió asuntos de Wyeth a la Lcda. Correa para asignárselos a la Lcda. María Antongiorgi, a pesar de la objeción de la Lcda. Correa. Igualmente, aunque la Lcda. Correa tenía un interés propietario que le permitía participar de las ganancias del bufete, ésta estaba sujeta a una estructura jerárquica en la que le respondía al Lcdo. Hopgood y estaba subordinada a éste para asuntos como la asignación de trabajo y recursos y aprobación de la compensación, entre otros. Igualmente, el control que ejercía el Lcdo. García en las operaciones diarias de McV-CRL era sumamente abarcador y admirable. McV-CRL controlaba el presupuesto de horas facturables y “other creditable hours”, y cuál sería la tarifa de que la

<sup>49</sup> Generalmente dichas disposiciones contributivas indican que la relación de patrono-empleado existe cuando la persona para quien se prestan los servicios tiene derecho a controlar y a dirigir al individuo que presta los servicios, no sólo en cuanto a los logros sino en cuanto a los detalles. También habla de que si una persona depende del control de un patrono, no solamente en lo que debe de hacer sino cómo hacerse, se considera empleado. No es necesario que el patrono personalmente dirija y controle las formas en que se prestan los servicios, que tenga el derecho de hacerlo es suficiente.

A-R.P.C.



Lcda. Correa facturaba por hora. La Lcda. Correa no tenía insumo real en cuanto a su compensación.

A.A.A.C.

El hecho de que en su última etapa, como miembro capital, la Lcda. Correa fuese electa al CD y había recibido liquidaciones de capital como resultado de los negocios del bufete, como lo fueron las dos sociedades especiales de las que participó, en nada contradicen que Correa era empleada de McV-CRL. Como miembro del CD la Lcda. Correa participó de reuniones en las que se consideraron asuntos como la admisión de nuevos miembros de ingreso y capitales; la aprobación del presupuesto, una vez al año; la aprobación del “final unified compensation schedule” a finales del año fiscal (esto sólo lo hizo en dos ocasiones porque fue destituida del CD antes de que viniera ante su consideración la aprobación final del proceso de compensación); aprobación de líneas de crédito y seguros de impericia, etc. Pero su participación en estas decisiones tampoco afectó su condición de empleada, toda vez que bajo el AO era el CEO quien tenía la autoridad y la responsabilidad, es decir el poder, sobre todos los asuntos gerenciales y de negocio de McV-CRL en sus operaciones diarias, incluyendo la confección y redacción de aquéllas que le presentaba al CD para aprobación. El poder en términos operacionales, que es lo fundamental, era una prerrogativa exclusiva del CEO y éste tenía la palabra final en todos y cada uno de los asuntos del día a día en las operaciones de McV-CRL. El control del Lcdo. García y su equipo administrativo sobre las operaciones diarias surge claramente de la prueba documental, según expuesta en nuestras determinaciones de hecho pormenorizadas precedentemente. Al analizar el control que la Lcda. Correa ejercía sobre la organización determinamos que no tenía un control de tal naturaleza que la removiera de su clasificación de empleada para convertirla en “Patrono”. La Lcda. Correa caracterizó su influencia sobre el bufete como “leve”. No tenemos razón para variar dicho testimonio.

A la luz de lo antes expuesto, y a pesar de que **Clackamas v. Wells**, *surpa*, no es aplicable al caso de autos, lo analizamos en la alternativa en

respuesta a la posición de McV-CRL de que es de aplicación, pero como veremos, llegamos al mismo resultado: que la Lcda. Correa era empleada.

#### H.

Aunque este tribunal concluyó que como cuestión de política judicial y pública que no está obligado por **Clackamas v. Wells**, *supra*, en la alternativa, resolvemos que el control total que McV tenía sobre la Lcda. Correa, así como la organización y estructura del ejercicio del poder y el proceso decisional de dicha entidad corporativa militan contra la posición de que bajo dicho caso la Lcda. Correa no es empleada. Por el contrario, de los seis (6) criterios elaborados en **Clackamas v. Wells**, *supra*, Correa sólo cumple con el criterio de que participa de las ganancias. Pero este criterio no está relacionado con el concepto de control y ejercicio del poder porque la Lcda. Correa no tenía ninguno en las operaciones diarias del bufete que permean los otros 5 criterios. Nos explicamos.

Los criterios de **Clackamas v. Wells**, *supra*, pertinente al análisis son los siguientes:

- (1) Si la organización puede reclutar o despedir al individuo o puede establecer las reglas y reglamentos del trabajo del individuo.

Este criterio tiene dos vertientes, uno con respecto al reclutamiento y el despido y otra relacionada con las reglamentación que le aplica al individuo en el trabajo. La Lcda. Correa es empleada bajo este criterio, toda vez que la evidencia estableció que McV-CRL tenía un control total sobre la Lcda. Correa. Por ejemplo, ella tenía que cumplir con lo dispuesto en el ME y las otras políticas del CMM y las órdenes de su supervisor directo el Lcdo. Hopgood, JGP Laboral y de Leyes de Empleo y de García. Nos remitimos a las determinaciones de hecho.

- (2) Si la organización supervisa, y hasta qué punto lo hace, el trabajo del individuo.

La Lcda. Correa tampoco puede ser excluida como empleada bajo este requisito, porque la evidencia estableció que era supervisada por el Lcdo.

A.R. N.O.

Hopgood y el Lcdo. García. A estos efectos nos remitimos a las determinaciones de hecho precedentemente expuestas.

- (3) Si el individuo se reporta a alguien más alto en la organización.

La Lcda. Correa tampoco puede ser excluida bajo este criterio como empleada. La evidencia demostró que el Lcdo. Hopgood era su supervisor y tenía que reportarse a él y al Lcdo. García y estaba sujeta a los órdenes de ellos. Más aún, la evidencia estableció que en McV-CRL existía un orden jerárquico entre los socios capitales y que no todos eran iguales. Nos remitimos a las determinaciones de hecho previas.

- (4) Si el individuo puede, y hasta qué punto, influenciar en la organización.

*A.R.A.C.*

La Lcda. Correa tampoco puede ser excluida como empleada bajo este criterio. Aunque la Lcda. Correa formó parte del CD, lo cierto es que por disposición del AO, era el CEO quien tenía la autoridad y la responsabilidad, es decir el poder, sobre todos los asuntos gerenciales y de negocio de McV-CRL en sus operaciones diarias. Estas eran las prerrogativas exclusivas del CEO y éste tenía la palabra final en todos y cada uno de los asuntos del día a día en las operaciones de McV-CRL. Por consiguiente, en términos reales la Lcda. Correa no ejercía poder alguno en las operaciones diarias de McV ni tampoco podía decidir quiénes eran los jefes de grupo porque esto era prerrogativa exclusiva del CEO. Lo determinante en el ejercicio del poder, es su ejecución diaria y cómo se ejerce, no que el mismo sea delegado por los miembros capitales en un momento dado al suscribir el AO, o porque CD revisaba y hacía recomendaciones de tiempo en tiempo sobre determinados asuntos corporativos. A estos efectos, nos remitimos a las determinaciones de hecho previas.

- (5) Si las partes tuvieron la intención de que el individuo fuese un empleado, según expresado en acuerdos escritos o contratos

La Lcda. Correa tampoco puede ser excluida como empleado bajo este criterio. La evidencia estableció, basado en los propios documentos de McV, que la catalogaban como empleada. Por ejemplo, el ME le aplicaba a Correa, el AO no disponía que la Lcda. Correa no era empleada y toda la otra documentación discutida en las determinaciones de hecho sobre que McV-CRL consideraba a la Lcda. Correa como empleada.

- (6) Si el individuo participa de las ganancias, pérdidas y obligaciones de la organización.

Este es el único criterio que favorece la postura de McV. La Lcda. Correa como miembro capital, participaba de las ganancias.

Como se podrá advertir, de los seis (6) criterios elaborados en **Clackamas v. Wells, supra**, cinco (5) favorecen la determinación de que la Lcda. Correa es empleada. El Tribunal Supremo Federal en **Clackamas v. Wells, supra**, resolvió que ninguno de estos criterios por sí solo era determinante y que podría haber más de los indicados. Sin embargo, para este tribunal lo más importante, de conformidad con las determinaciones de hecho y conclusiones de derecho precedentemente expuestas, es el control, el poder y su ejercicio efectuado sobre la Lcda. Correa por McV-CRL. Estos son los elementos esenciales y determinantes que nos llevan a concluir que la Lcda. Correa era empleada de McV-CRL. Por tanto, bajo estos elementos, llegaríamos al mismo resultado que bajo el derecho de Puerto Rico. Lo importante, a final de cuentas, es que un análisis de todas las circunstancias antes descritas en las determinaciones de hecho demuestran la existencia de una relación de Patrono-Empleado entre McV-CRL y la Lcda. Correa.

Por lo cual, en correcta práctica adjudicativa dictamos la:

A. R. P. D.

## IV.

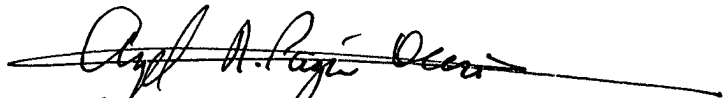
**RESOLUCIÓN**

**A TENOR CON LAS DETERMINACIONES DE HECHOS Y CONCLUSIONES DE DERECHO** precedentemente expuestas resolvemos que la Lcda. Correa además de ser miembro capital de McV-CRL era empleada durante el término que trabajó en dicho bufete y que por tanto le cobijan las protecciones de ley y de la Constitución de Puerto Rico en contra del discrimen y represalias reclamadas. Su posición de propietaria y empleada no eran mutuamente excluyentes.

**Se refiere el caso a la Secretaría para que se asigne al salón correspondiente de forma que se continúe con los procedimientos en las demás causas de acción a tenor con lo aquí resuelto.**

**REGÍSTRESE y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de octubre de 2013.

  
**ÁNGEL R. PAGÁN OCASIO**  
**JUEZ SUPERIOR**