Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

IVONNE GONZÁLEZ CARRILLO Apelante v. BRAULIO AGOSTO MOTORS, LLC.; BAMI INSURANCE, CORP.; BAMI REALTY, INC. Apelados	KLAN201700360	***Apelación*** procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan Sobre: Procedimiento Sumario Laboral Caso Núm.: K PE2016-0843 (506)

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Rivera Torres.[1]

Rodríguez Casillas, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2018.

Comparece ante nos la señora Ivonne González Carrillo (González Carrillo o la apelante) para solicitar la revocación de una Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI), el 23 de febrero de 2017.[2] Mediante dicho dictamen, el foro primario concluyó que la apelante renunció voluntariamente a su empleo, por lo que procedió a desestimar con perjuicio la querella instada por esta al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley Núm. 80).[3]

-I-

El 21 de marzo de 2016, González Carrillo presentó una querella bajo el procedimiento sumario laboral provisto por ley en contra de su antiguo patrono, Braulio Agosto Motors, LLC (Braulio Agosto), BAMI Insurance Corp., y BAMI Realty, Inc. (en conjunto la

---

[1] Conforme la Orden Administrativa TA-2018-059, se designó al Juez Rodríguez Casillas a entender en este caso en sustitución de la Juez Vicenty Nazario, quien se acogió al retiro, y se asignó al Juez González Vargas como Presidente del Panel.
[2] Notificada el 3 de marzo de 2017.
[3] *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, según enmendada.

parte apelada o las apeladas).[4] La apelante requirió el pago de la mesada por concepto de despido injustificado en su modalidad constructiva, tras sostener que las apeladas incurrieron en un patrón de acciones adversas en su contra que la obligaron a abandonar su empleo.[5] En particular, alegó que la parte apelante creó un ambiente de trabajo hostil, de incertidumbre, faltas de respeto, inseguridad e inestabilidad para esta al: (1) ascenderla a un puesto gerencial y luego degradarla a uno secretarial; (2) disminuir su sueldo y otras compensaciones; (3) desmantelar la oficina que ocupaba y asignarle otra área de trabajo, y (4) posponer y/o cancelar toda reunión solicitada con la gerencia.

El 4 de abril de 2016, las apeladas contestaron la querella negando la mayoría de las aseveraciones en su contra. Entre las defensas afirmativas planteadas, señalaron que no tomaron ninguna acción adversa constitutiva de despido contra González Carrillo y que esta no fue destituida, sino que renunció voluntariamente a su empleo. Adujeron que las acciones tomadas por estas se debieron a gestiones legítimas de negocio –con el fin de salvaguardar el bienestar de la empresa– y que la apelante no demostró el hecho base del despido, de modo que no era acreedora de indemnización alguna.

El 13 de enero de 2017, las partes sometieron el *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio*. En su exposición, la apelante añadió alegaciones sobre discrimen por sexo/género y daños mentales. Las apelantes, por su parte, objetaron cualquier referencia a tales aseveraciones y la posible enmienda a la demanda en esa etapa de los procedimientos. En esa ocasión, González Carrillo anunció la presentación de prueba documental,

---

[4] Véase, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

[5] La apelante solicitó que cada una de las apeladas le satisficiera la indemnización por concepto de mesada, además del pago de los honorarios de abogado, las costas del pleito e intereses.

específicamente de cuarenta y tres (43) documentos.[6]

El juicio en su fondo se celebró el 8 de febrero de 2017. El 23 de febrero de 2017, notificada el 3 de marzo del mismo año, el TPI dictó una Sentencia desestimando con perjuicio la querella en su totalidad. Determinó que la renuncia de la apelante fue voluntaria y que las acciones tomadas por Braulio Agosto estuvieron vinculadas a la marcha ordenada y el bienestar de la empresa.

El foro apelado entendió probados los siguientes hechos, los que por su relevancia transcribimos *in extenso*:

1. *El patrono de la Querellante Ivonne González Carrillo (en adelante, "González" o "la Querellante" es Braulio Agosto Motors, L.L.C. (en adelante denominado "BAM" o "la Querellada". Este hecho fue estipulado por las partes en el Informe de Conferencia con Antelación a Juicio.*
2. *La Querellante era empleada a tiempo indeterminado.*
3. ***González comenzó a trabajar en BAM el 1 de noviembre de 2012 como Asistente Ejecutiva devengando un sueldo de treinta mil dólares ($30,000.00) anuales.***
4. *La Querellante era la mano derecha de Don Braulio Agosto (en adelante "Don Braulio"). González testificó que se reportaba además a la Presidenta de la compañía, Doña Norma Flores (en adelante "Doña Norma").*
5. *La Querellante no manifestó tener problemas o incidente alguno con Don Braulio ni con Doña Norma.*
6. *Posteriormente, González se reportaba además a Miguel Agosto Flores (en adelante, "Agosto"), hijo de Don Braulio y Doña Norma a quien la Querellante identificó como el Gerente General de la Querellada.*
7. ***En una fecha indeterminada, la Querellante fue nombrada Asistente del Gerente de Ventas de Autos Nuevos. González testificó que ocupaba los puestos de Asistente Ejecutiva y de Asistente de Gerente de manera simultánea.***
8. ***La Querellante siguió generando un sueldo de treinta mil dólares ($30,000.00) anuales más treinta mil dólares ($30,000.00) de comisiones para un total de sesenta mil dólares anuales ($60,000.00). Las comisiones se le pagaban por sus funciones como Asistente de Gerente de Autos Nuevos.***
9. *La contraparte de González en el Departamento de Autos Usados era el Sr. Richard Lee. Este se desempeñaba como Asistente de Gerente de Autos Usados.*
10. *Las comisiones de la Querellante eran calculadas a base del cumplimiento de las metas de venta del Departamento de Ventas de Autos Nuevos.*
11. *En la Querella no se alega que haya ocurrido un patrón de acciones adversas para los años 2012, 2013 y 2014 ni para el periodo de enero a agosto de 2015.*
12. *La señora González tomó adiestramiento de dos (2) días de F&I [Finance & Insurance] los cuales fueron entre*

[6] Véanse, págs. 60-62 y 79-89 del apéndice del escrito apelativo.

septiembre y agosto de 2015. (Hecho estipulado por las partes). En su testimonio, la Querellante indicó que eran adiestramientos de mejoramiento profesional.

13. *De las alegaciones de la Querella surge que el alegado patrón de acciones adversas comenzó en agosto de 2015. Sin embargo, a preguntas del abogado de la parte Querellada, la Querellante reconoció que no hubo ninguna acción adversa durante este periodo y que, al contrario, el acto del patrono de enviarla a tomar adiestramientos durante […] estos meses no las (sic) interpretaba como una acción adversa en su contra.*
14. *Por tanto, para los meses de agosto y septiembre de 2015, González, según admitió en la silla testifical, no tuvo problema ni incidente alguno con sus superiores.*
15. *Los entrenamientos tomados en agosto y septiembre fueron ofrecidos por una entidad contratada por BAM llamada JM & A. Los mismos eran un curso básico de ventas y la psicología del proceso de convencer a un cliente.*
16. *González tomó dicho entrenamiento con otros tres (3) empleados de la Querellada, a quienes identificó como Richard Lee, Pedro Díaz y Agosto.*
17. ***Con la Querellante nunca discutieron ni le indicaron de ninguna otra manera cuáles serían sus beneficios y salario de ocupar una plaza en "F&I". Aunque González alegó en su Querella que fue ascendida, durante su turno de prueba no se produjo ninguna evidencia que sustentara tan* (sic) *contención y admitió que no hay ninguna documentación preparada por Recursos Humanos que sustentara su alegación.***
18. *La señora González se fue de vacaciones el 21 de octubre de 2015. (Hecho estipulado por las partes).*
19. *Estando de vacaciones, la Querellante se enfermó.*
20. *La señora González se reportó a trabajar el 5 de noviembre de 2015. (Hecho estipulado por las partes). Por tanto, del periodo del 21 de octubre de 2015 al 5 de noviembre de 2015 (periodo que comprende dos semanas) tampoco se dio ningún incidente que la Querellante declarara fuera adverso.*
21. *El 5 de noviembre de 2015 se le citó a reunión con Don Braulio, Agosto, Doña Norma y Dianette Seda, Gerente de Recursos Humanos de la Querellada. En dicha reunión, se le informó que "por su falta de interés" no iba a ser nombrada a "F&I Manager".*
22. ***A la Querellante se le informó además que en lo sucesivo solamente ocuparía la plaza de asistente ejecutiva y que ya no sería parte del Departamento de Ventas de Autos Nuevos. González admitió que en la compañía se habían hecho varios movimientos de personal, incluyendo despidos. La Querellante no expresó al patrono ningún desacuerdo con esa medida.***
23. *La Sra. Dianette Seda (en adelante[,] "Seda") se desempeña como Gerente de Recursos Humanos de la Querellada desde enero de 2015.*
24. *Como parte de sus funciones, en lo pertinente, es custodia de los expedientes de personal y asiste a la gerencia con el esquema organizacional de la compañía y reestructuraciones, entre otros asuntos.*
25. ***Seda declaró que en noviembre de 2015 la posición de Asistente de Gerente de Ventas de Autos Nuevos fue eliminada. También fue eliminada la posición de Asistente de Gerente de Ventas de Autos Usados que ocupaba Richard Lee.***

26. *Nadie ocupa la plaza de Gerente de Ventas de Autos Nuevos en la actualidad. Tampoco nadie ocupa la plaza de Asistente de Gerente de Ventas de Autos Usados.*
27. *González no tuvo problema ni incidente alguno con Seda.*
28. ***El área de trabajo que ocupaba previamente la Querellante se asignó como la oficina de "Finance & Insurance".*** *(Hecho estipulado por las partes)[.]*
29. ***Cuando la Querellante comenzó a ejercer labores solamente de asistente administrativa en el mes de noviembre de 2015, se le asignó el espacio de trabajo que esta ocupaba al inicio de sus labores con Braulio Agosto.*** *(Hecho estipulado por las partes)[.]*
30. ***González fue movida a una oficina en el área de Administración. En su testimonio directo, esta declaró que el cambio de escritorio no fue un "issue" para ella.***
31. ***La Querellante testificó que el 6 de noviembre de 2016 (al otro día de ser reunida) encontró su oficina desmantelada. A preguntas del abogado de la parte Querellada, admitió que lo que estaban haciendo era mover los equipos electrónicos que esta utilizaba en esa oficina a la nueva oficina donde fue asignada.***
32. *La Querellante indica que posterior a ello, solicitó varias reuniones con la gerencia de BAM y que las mismas eran pospuestas, situación que la tenía molesta y que consideraba era una falta de respeto.*
33. *Luego del 5 de noviembre de 2015, González quiso reunirse nuevamente con la Gerencia e indicó que las reuniones se posponían. Sin embargo, antes de que se acabara el mes tuvo una reunión con don Braulio quien le indicó a la Querellante que confiaba en ella.*
34. *Comenzó el año 2016 y la Querellante testificó que seguía solicitando reuniones a la gerencia de BAM y que eran pospuestas.*
35. *González se reunió con Doña Norma y Agosto el 19 de enero de 2016.*
36. *En el contrainterrogatorio, González admitió que la Querellada no trabajó los días 1 y 6 de enero de 2016. Por tanto, desde el 1 de enero hasta el 19 de enero de 2016 que finalmente se reunieron con ella había transcurrido apenas un periodo de poco más de dos (2) semanas.*
37. ***A pesar de lo alegado en la Querella, en el contrainterrogatorio, la Querellante admitió que en esas reuniones pudo expresar a la Gerencia su sentir.*** *Reiteró que nuevamente le informaron que la plaza de F&I Manager no se la dieron por falta de interés.*
38. ***González aceptó que los cambios en las plazas de trabajo y la contratación de personal respondían a prerrogativas gerenciales de la compañía.***
39. *Determinamos que la Querellante nunca fue ascendida a ninguna posición en F&I ni tampoco se le canceló su ascenso posteriormente. En ningún momento esta dio testimonio ni brindó prueba alguna de haber sido nombrada a la plaza y/o haber realizado las tareas de F&I. Tampoco le indicaron el sueldo que devengaría.*
40. ***González testificó que la razón para renunciar fue el alegado trato humillante por parte de Agosto hacia su persona al posponerle reuniones. Esto surge de su testimonio y de una lectura integral de la Querella. Sin embargo, quedó establecido en su testimonio que la Querellante se reunió con la gerencia de la Querellada en tres (3) ocasiones.***
41. *González no brindó testimonio ni expresó que Agosto le*

faltase el respeto o le hablase de manera inapropiada.

42. *La Querellante presentó su renuncia el 1 de febrero de 2016. Admitió que en ese momento no expresó las razones que alegadamente provocaron tal renuncia.*[7]

Para disponer de la querella, el foro primario atendió las acciones u omisiones señaladas por González Carrillo en la misma. En primera instancia, consideró lo planteado por esta última en cuanto a su alegado ascenso al puesto de *"F & I Manager"* y la posterior cancelación de tal promoción por parte de Braulio Agosto. Sobre este particular, el TPI señaló que:

> *[d]el testimonio de la propia Querellante que rodeó el alegado ascenso nos queda claro que admitió que el nombramiento de F&I Manager nunca se hizo y ni siquiera le asignaron un sueldo ni beneficio por esta plaza. Tampoco se pasó prueba que apunte a que ella empezó a ocupar la plaza ni declaró haber realizado funciones en dicha posición. Tampoco presentó documento alguno que estableciera su nombramiento. No existe evidencia alguna, más allá de las creencias subjetivas de la Querellante, que establezca que fue nombrada a un ascenso, por lo que, tampoco pudo haber sido cancelado. Por tanto, queda claro que el llamado "ascenso" no tiene base alguna en la realidad. El hecho que la haya enviado a un entrenamiento y las expectativas que esto pudo haber creado en la Querellante no son vinculantes ni implican que, en efecto, esta fue nombrada a un ascenso.*

En cuanto a la disminución de salario y otras compensaciones y el cambio de área de trabajo, el foro de primera instancia destacó que tales hechos no constituyeron actos adversos que demostraran, por sí solos, que Braulio Agosto actuara de forma caprichosa e infundada y con el único fin de lograr la renuncia de la apelante. Para llegar a tal conclusión, consideró que:

> *González aceptó que a ese momento ella ocupaba dos (2) plazas en BAM: una secretarial (Asistente Ejecutiva) y otra gerencial (Asistente del Gerente de Ventas de Autos Nuevos). Del testimonio incontrovertido de la Gerente de Recursos Humanos se desprende que la plaza de Asistente del Gerente de Autos Nuevos fue eliminada (también lo fue la de Gerente de Autos Usados) por lo que la conclusión lógica es que la Querellante se quedó ocupando la otra posición con el mismo sueldo que le corresponde a esa plaza. Las comisiones, que eran calculadas a base de las ventas en el Departamento de Autos Nuevos, no podían seguir siendo devengadas por esta, ya que se eliminó su plaza cuya compensación era recibir comisiones. Esta acción respondió a una prerrogativa gerencial. Por lo tanto, la eliminación de la plaza de Asistente de Gerente de Autos Nuevos no tiene visos de ser una acción injustificada, irrazonable, caprichosa o arbitraria de BAM, máxime cuando no fue solamente la plaza de la Querellante la*

[7] Énfasis nuestro.

> *que se eliminó. La resolución de esta controversia depende de la credibilidad que dimos al testimonio de la Querellante comparada con la credibilidad que nos mereció el testimonio de Dianette Seda. Seda lució segura en sus declaraciones y no fue impugnada por la parte Querellante.*
> *En cuanto al cambio de oficina, la misma Querellante indicó que eso no era un "issue" ni pasó prueba que las condiciones del mismo fuesen intolerables para una persona prudente y razonable, que atentasen a su salud, seguridad e higiene. Además[,] reconoció que […] lo que estaban haciendo era mover los equipos electrónicos de la oficina a la nueva que ocuparía. No vemos como eso es un acto hostil y humillante que la obligue a renunciar.*

Respecto a la alegada cancelación de las reuniones solicitadas, el TPI hizo constar que la propia apelante testificó que tuvo oportunidad de reunirse con la gerencia de Braulio Agosto en tres (3) ocasiones y de expresarle su sentir, luego de no recibir el ascenso al puesto de *"F & I Manager"*. Adicional, dispuso que: *"[n]ada en la evidencia presentada tiende a indicar que el que la gerencia haya pospuesto las reuniones para celebrarlas en otro momento sea injustificado, irrazonable, caprichoso o arbitrario"*.

Con relación al trato que recibió la apelante, el foro primario dispuso que esta no desfiló prueba alguna de que la parte apelada la amonestara o humillara ni de que hubiera estado sometida a expresiones lesivas a su dignidad o intimidad. Del mismo modo, concluyó que la evidencia no demostró que fuera presionada indebidamente o la existencia de un ambiente hostil de trabajo.

Por otra parte, el TPI dispuso que no tuvo ante sí prueba documental alguna que sustentara las alegaciones de la apelante. Esto, tras aplicar la presunción establecida en el inciso (5) de la Regla 304 de Evidencia[8] –que permite considerar toda evidencia voluntariamente suprimida como adversa si se ofreciere–a la prueba anunciada por González Carrillo en el *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio*, pues no la produjo el día del juicio en su fondo.

En virtud de lo antes expuesto, el foro primario procedió a desestimar con perjuicio la totalidad de la querella. Resolvió que la

---

[8] 32 LPRA Ap. VI, R. 304.

apelante no activó la presunción de despido injustificado de la Ley Núm. 80, *supra*, ya que no estableció el hecho básico de que su dimisión se debiera en realidad a un despido constructivo y, por ende, dispuso que esta renunció voluntariamente a su empleo. A esos efectos, dicho foro expuso que:

> *[a]nalizada la prueba "non objetivamente", concluimos que una persona razonable* ***no*** *se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones de BAM en el caso de marras. En fin, aún si diéramos entera credibilidad a la prueba presentada por la Querellante, esta carece de los elementos facticos necesarios para concluir que fue despedida constructivamente.*

Inconforme, González Carrillo presentó el recurso apelativo que nos ocupa el 13 de marzo de 2017, en el que planteó que el TPI incidió al:

> *Determinar que [su] renuncia […] no fue motivada por un despido constructivo y patrón de acciones adversas […].*
>
> *Aplicar la Regla 304 de Evidencia, incluyendo, pero sin limitarse, a un análisis "non objetivamente" de la prueba aquilatada.*
>
> *Determinar el tiempo que [esta] llevaba […] como empleada para Braulio Agosto.*

En esa misma fecha, la apelante solicitó permiso para presentar un alegato suplementario, debido a que se proponía a reproducir y someter una transcripción de la prueba oral vertida en el juicio en su fondo, toda vez que los asuntos planteados ante nos versaban sobre la apreciación de la prueba por el foro apelado. Indicó, además, que a esa fecha había solicitado la regrabación de los procedimientos al foro de primera instancia.

El 31 de mayo de 2017, emitimos una Resolución detallando el trámite y los términos con los que debían cumplir las partes respecto a la presentación de la transcripción de la prueba oral. En específico, le concedimos un término de veinte (20) días a González Carrillo, a ser contados a partir de la entrega de la regrabación por el TPI, para que sometiera la transcripción de la prueba debidamente estipulada. Concluido ese plazo, comenzarían a transcurrir los términos para la presentación del alegato

suplementario y la correspondiente oposición. Por último, se incluyó una advertencia sobre el deber de las partes de cumplir con lo allí ordenado para que el recurso quedara perfeccionado y proceder a su pronta resolución.

El 31 de julio de 2017, dictamos una Resolución concediendo la prórroga solicitada por González Carrillo para la presentación de la transcripción de la prueba y reiteramos que esta debía ser estipulada por las partes.

El 2 de agosto de 2017, la apelante nos solicitó que ordenáramos a la parte apelada a *"cooperar"* con los gastos de la transcripción y requirió la imposición de sanciones a dicha parte por alegadamente entorpecer el proceso para su estipulación. El 8 de agosto de ese mismo año, las apeladas comparecieron de forma especial para oponerse a dicha petición.

El 17 de agosto de 2017, le concedimos un *término final* de diez (10) días a la apelante para someter la transcripción estipulada de la prueba y denegamos su solicitud para que le impusiéramos a las apeladas el costo de la misma. El 31 de agosto de 2017, González Carrillo presentó una moción acompañada con copia de una transcripción de la prueba *no estipulada*.

En virtud de lo anterior, dictamos una Resolución el 5 de septiembre de 2017 disponiendo lo siguiente:

> 1. *Se concede el término final de cinco (5) días a la parte apelante [par]a someter copia fiel y exacta de la Transcripción que presentó ante este foro a la parte apelada. De no cumplirse dicho término se proseguirá [con] el Recurso sin contar con el beneficio de la transcripción.*
> 2. *La parte apelada en un término [de] 10 días desde que se le notifique copia de la transcripción de la prueba, informará cualquier objeción que impida que se dé por estipulada la misma.*

Haciendo referencia a lo antes ordenado, emitimos una Resolución el 15 de diciembre de 2017 concediéndole a la nueva representación legal de González Carrillo un plazo de cinco (5) días para que nos informara el estatus de la transcripción estipulada de

la prueba.[9] A raíz del incumplimiento de la apelante, dictamos una Resolución el 11 de enero de 2018 señalando que atenderíamos el recurso sin el beneficio de la transcripción de la prueba oral y del alegato suplementario.

Sometido el alegato en oposición el 8 de febrero de 2018, el recurso quedó perfeccionado, por lo que procedemos a resolver.

-II-

Resumidos los hechos que originan la presente controversia, examinemos el derecho aplicable.

A. Presunción de corrección de las sentencias de los foros judiciales.

Al revisar una determinación de un tribunal de menor jerarquía, los tribunales tenemos la tarea principal de auscultar si se aplicó correctamente el derecho a los hechos particulares del caso.[10] Como regla general, los foros apelativos no debemos intervenir con las determinaciones de hechos de los tribunales de primera instancia, su apreciación sobre la credibilidad de los testigos y el valor probatorio conferido a la prueba presentada en sala, toda vez que solo contamos con *"récords mudos e inexpresivos"*.[11] Esto se fundamenta en la premisa de que el foro primario es quien tiene la oportunidad de escuchar a los testigos declarar y apreciar su *"demeanor"*.[12]

Dicho de otro modo, las determinaciones de hechos basadas en la credibilidad conferida por el juzgador a los testigos que declaren ante sí merecen gran deferencia.[13] De ahí, que nuestro reglamento establece que cuando una parte señale algún error relacionado con la suficiencia de la prueba testifical o la apreciación

---

[9] El 9 de noviembre de 2017, aceptamos la solicitud de relevo de representación legal presentada por la abogada de la apelante el 2 de noviembre.
[10] *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770 (2013).
[11] *Id.*, págs. 770-771; *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009); *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007).
[12] *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 659 (2006).
[13] *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 356

errónea de la misma, deberá someter una transcripción, exposición estipulada o narrativa de la prueba.[14] Dada la ausencia de la transcripción, no estamos en posición de pasar juicio sobre la apreciación de la prueba del TPI, por lo que debemos descansar en la presunción de las determinaciones de los hechos del TPI.

Sin embargo, la norma de deferencia antes esbozada encuentra su excepción y cede, cuando la parte promovente demuestra que:

> *hubo un craso abuso de discreción o que el tribunal actuó con prejuicio y parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que nuestra intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial.*[15]

Por *"discreción"* se entiende el *"tener poder para decidir en una forma u otra, esto es, para escoger entre uno o varios cursos de acción"*.[16] No obstante, "*el adecuado ejercicio de la discreción está inexorable e indefectiblemente atado al concepto de la razonabilidad"*.[17] Por tanto, nuestra intervención con la evaluación de la prueba testifical procede únicamente cuando un análisis integral de la misma *"nos cause una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia"*.[18] En ese sentido, la Regla 42.2 de Procedimiento Civil apunta que:

> *[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de las personas testigos.*[19]

A pesar de que la norma de deferencia al arbitrio del juzgador de los hechos no es absoluta,[20] si la actuación del tribunal no está desprovista de base razonable ni perjudica los derechos sustanciales de una parte debe prevalecer el criterio del juez de instancia, pues

---

[14] Regla 19 (A) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 19 (A). Véanse, además, Reglas 19 (B), 20, 76 (A) y (E).
[15] *Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689, 709 (2012).
[16] *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321 (2005).
[17] *Ibid.*
[18] *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 444 (2012).
[19] 32 LPRA Ap. V, R. 42.2.
[20] *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, *supra*, pág. 771.

es a este a quien corresponde la dirección del proceso.[21] De ahí, que las conclusiones de derecho son revisables en su totalidad por los tribunales apelativos.[22]

B. Despido constructivo.

En nuestra jurisdicción existe una clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores, ya que el rompimiento de la relación laboral conlleva en muchas ocasiones la pérdida del sustento necesario para el diario vivir.[23] Con el propósito de proteger el interés apremiante del Estado de regular las relaciones obrero-patronales y evitar las prácticas injustas del trabajo, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 80, *supra*.[24] Este estatuto le ofrece al empleado –contratado sin tiempo determinado y que trabaje mediante remuneración de alguna clase– una indemnización cuando es despedido injustificadamente como medida de protección económica, a la vez que tiene una función coercitiva y un objetivo desalentador contra el capricho patronal.[25]

El propósito de la ley es uno reparador y debe interpretarse de la manera más liberal y favorable hacia el empleado.[26] Así las cosas, el Artículo 1 de Ley Núm. 80, *supra*, establece una presunción de que el despido fue injustificado y fija una indemnización –conocida como mesada– para todo empleado despedido sin justa causa.[27]

El Artículo 2 de la Ley Núm. 80, por su parte, enumera las circunstancias constitutivas de *"justa causa"* para el despido, a saber:

> *(A) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.*
> *(B) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma*

---

[21] *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434-435 (2013); *Sierra v. Tribunal Superior*, 81 DPR 554, 572 (1959).
[22] *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, *supra*, pág. 770.
[23] *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001).
[24] *Ibid.*
[25] Artículo 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209, 230 (2015); *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014).
[26] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906 (2011); *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).
[27] *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 375.

eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

(C) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(D) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

(E) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(F) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. […].[28]

Las instancias antes enumeradas constituyen ejemplos de razones que pueden configurar justa causa para un despido, mas dicho listado no es taxativo.[29] Por *"despido"* debe entenderse: (1) la cesantía del empleado; (2) la suspensión de este por un término indefinido o que exceda de tres (3) meses, o (3) la renuncia del empleado motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar.[30] A la última modalidad descrita se le conoce como despido constructivo o tácito.[31]

En este tipo de despido, el patrono incurre en actos voluntarios e injustificados hacia el empleado, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones laborales más onerosas, reducirle el salario, descenderlo de su puesto o someterlo a vejámenes o humillaciones de carácter sustancial, ya sean de hecho o de palabra, entre otras, con el fin de obligarlo a abandonar su trabajo.[32] El Tribunal Supremo ha establecido que para que los actos del patrono

---

[28] 29 LPRA sec. 185b.
[29] *Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 930 (2015).
[30] Artículo 5 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185e.
[31] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 907.
[32] *Id.*, págs. 907-908; *Soc. de Gananciales v. Royal Bank de P.R.*, 145 DPR 178, 198 (1998); *Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc.*, 94 DPR 175, 178 (1967).

constituyan un despido tácito para fines de la Ley Núm. 80, *supra*, es necesario que el trabajador demuestre que la única alternativa razonable que le quedaba era dimitir de su cargo, por lo que no es suficiente cualquier molestia o condición antipática en el empleo.[33]

En virtud de las facultades conferidas al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,[34] este promulgó la *Guía para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, según enmendada (Guía Revisada). [35] Dicha normativa señala que para que prospere una causa de acción por despido constructivo deben concurrir:

> *(1) Uno o más actos voluntarios de parte del patrono;*
> *(2) Motivados por una razón ajena al legítimo interés de salvaguardar el efectivo desempeño de la empresa o por una motivación que pueda calificarse como caprichosa, arbitraria e irrazonable; y*
> *(3) Que cree una condición onerosa para el empleado que fuera inevitable la renuncia a su puesto.*
>
> *Además, esta modalidad [...] tiene dos elementos que tienen que estar presentes para que esa forma de despido ocurra:*
> *1. Las acciones del patrono deben exhibir un nivel de seriedad considerable. [...].*
> *2. El empleado no debe tener disponible otra alternativa que no sea la renuncia para resolver la situación adversa que enfrenta en el trabajo.*[36]

De forma, que cuando la gestión administrativa es legítima, es decir, realizada sin la intención de lesionar la condición de empleo del trabajador, no se configura esta modalidad de despido.[37] Por consiguiente, no dan lugar a un despido constructivo: (1) meros traslados de puesto; (2) el envío de memorandos sobre las labores realizadas; (3) la reducción de salario, o (4) cambios en las condiciones de trabajo.[38]

A la hora de determinar si la actuación del patrono fue ilegal, la Guía Revisada provee que deberán tomarse en consideración,

---

[33] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, págs. 908-909; *Arthur Young & Co. v. Vega III*, 136 DPR 157, 185 (1994); *Vélez de Reilova v. R. Palmer Bros., Inc.*, *supra*, pág. 179.
[34] Artículo 10 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185m.
[35] Rev. 30 de junio de 2014.
[36] Sección VII, págs. 36-37 de la Guía Revisada, *supra*.
[37] *Id.*, págs. 37-38; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 909.
[38] Sección VII, pág. 37 de la Guía Revisada, *supra*.

entre otros, los factores que a continuación enumeramos:

> 1. *La condición económica de la empresa.*
> 2. *Los cambios tecnológicos o de cualquier otra forma que se han realizado en la empresa.*
> 3. *El desempeño y la eficiencia del empleado en su puesto.*
> 4. *El nivel de compensación del empleado […].*
> 5. *Las condiciones de trabajo de los demás empleados de la empresa y especialmente de los empleados que ocupan una posición similar.*
> 6. *Antigüedad del empleado.*
> 7. *Las razones esbozadas por el patrono para justificar su actuación.*[39]

Al analizar si medió un despido constructivo, los tribunales deberán utilizar un *criterio objetivo*. Sobre este particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que:

> *[t]ampoco se determina la magnitud y efecto de los actos patronales con referencia a la visión subjetiva del empleado individual; más bien, se utiliza un criterio objetivo, al examinar si una persona razonable se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones del patrono.*[40]

C. *Estándar probatorio y presunciones aplicables en casos de despido.*

En cuanto a la evaluación y suficiencia de la prueba, la Regla 110 de las de Evidencia establece los principios que el juzgador deberá evaluar a la hora de determinar cuáles hechos quedaron establecidos.[41] En lo que nos concierne, la mencionada regla preceptúa que:

> *(A) El peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por alguna de las partes.*
> *(B) La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia.*
> *[…]*
> *(F) En los casos civiles, la decisión de la juzgadora o el juzgador se hará mediante la preponderancia de la prueba a base de criterios de probabilidad, a menos que exista disposición al contrario.*[42]

En otras palabras, le corresponde al tribunal determinar si la prueba desfilada es suficiente para establecer la veracidad de los hechos alegados.[43] Así las cosas, no basta con formular meras

---

[39] *Id.*, págs. 37-38.
[40] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 908.
[41] 32 LPRA, Ap. VI, R. 110.
[42] *Ibid.*
[43] *Belk v. Martínez,* 146 DPR 215, 231 (1998).

alegaciones o teorías, pues estas no constituyen prueba, sino que se requiere la presentación de evidencia real para probar la causa de acción.[44] Por lo tanto, el esquema dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*, que genera una presunción contra el patrono e invierte el orden de la prueba, representa una excepción a la norma general de derecho que obliga a todo demandante a probar sus alegaciones para prevalecer en un pleito.[45]

En los pleitos civiles, *"una presunción impone a la parte contra la cual se establece la presunción el peso de la prueba para demostrar la inexistencia del hecho presumido"*, ya que de lo contrario, el juzgador debe aceptar la existencia de tal hecho.[46] Por *"presunción"* debe entenderse: *"una deducción de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga de otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción"*.[47] Al hecho previamente establecido se le denomina como hecho básico, mientras que al hecho deducido mediante una presunción se le conoce como hecho presumido.[48] No obstante, *"la validez de la presunción dependerá inexorablemente de la existencia de unos hechos básicos debidamente probados y su relación racional con el hecho presumido"*.[49]

Conforme señalamos, la Ley Núm. 80, *supra*, *"establece una presunción rebatible de que todo despido es injustificado"*.[50] Para activar dicha presunción, se requiere que el trabajador demuestre primeramente que: (1) fue empleado en algún comercio, industria o negocio; (2) su contrato era por tiempo indeterminado; (3) recibía una remuneración por dicho empleo, y (4) fue despedido de su

---

[44] *U.P.R. v. Hernández*, 184 DPR 1001, 1013 (2012); *Pereira Suárez v. Jta. Dir. Cond.*, 182 DPR 485, 510 (2011).
[45] *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, *supra*, pág. 232; *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, *supra*, pág. 652.
[46] Regla 302 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 302.
[47] *Id.,* Regla 301 (a).
[48] *Ibid.*
[49] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 911.
[50] Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra*; *S.L.G. Serrano-Báez v. Foot Locker*, 182 DPR 824, 835 (2011).

puesto.[51] Si el empleado plantea que fue objeto de un despido constructivo, la presunción dispuesta por ley no se activará hasta tanto este logre persuadir al juzgador del hecho básico de que su renuncia, en efecto, constituyó un despido tácito.[52] Por tanto, en estos casos una mera alegación aseverando que la renuncia fue un despido constructivo no es suficiente.[53] El estatuto exige que el empleado presente *prueba demostrativa* para establecer el hecho base del despido, ya sea directo o en su modalidad constructiva.[54]

Presentados estos hechos básicos, le corresponde al patrono demostrar –por preponderancia de la prueba– los hechos que dieron paso al despido y que el mismo estuvo justificado, para así quedar eximido del pago de la mesada.[55] Al respecto, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que:

> *para establecer el hecho base que da vida a la presunción, el trabajador tiene que probarlo al amparo de la […] Regla 110 [de Evidencia]. Solamente tiene el peso de la prueba en cuanto al establecimiento del hecho básico. En lo demás, entiéndase la disposición final del pleito una vez se activa la presunción, la carga probatoria es del patrono.*
> *[…]*
> *[U]na vez que el empleado establece las circunstancias esenciales para que el juzgador pueda asumir el hecho presumido –que el despido o acción perjudicial se realizó sin justa causa– se invierte la carga probatoria. Como puede observarse, parte del caso prima facie es, precisamente, demostrar el despido o acto perjudicial y no meramente alegarlo.*[56]

-III-

A la luz de la normativa antes expuesta, procedemos a evaluar los errores señalados en el recurso ante nuestra consideración.

En el primer planteamiento de error, González Carrillo sostiene que el TPI incidió al concluir que su renuncia no constituyó un despido constructivo al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*. Adujo

---

[51] *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, *supra*, pág. 232.
[52] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, pág. 912.
[53] *Id.*, pág. 909.
[54] *Ibid.*
[55] *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, *supra*, pág. 232*; Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, *supra*, pág. 651. Véase, además, Artículo 11 de la Ley Núm. 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185k (a).
[56] *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, págs. 912 y 915.

que el patrón de actos caprichosos y arbitrarios incurrido por las apeladas junto con las condiciones onerosas de empleo a las que fue expuesta, no empece a las gestiones que realizó para remediar las mismas, tornaron su ambiente de trabajo en uno intolerable obligándola a renunciar a su empleo. No le asiste razón. Veamos.

En primer lugar, debemos destacar que debido a que el asunto planteado versa sobre la apreciación de la prueba desfilada durante el juicio en su fondo, le correspondía a la apelante ponernos en posición de evaluar si el TPI incidió en la evaluación de la misma. Nótese que carecemos de los elementos necesarios para descartar la apreciación realizada por el foro *a quo*, dado el incumplimiento con las órdenes emitidas por este Tribunal para la presentación de una transcripción estipulada de la prueba oral, por lo que no habremos de intervenir con las determinaciones de hecho, la apreciación de la prueba y la adjudicación de credibilidad realizada por el TPI.

En segundo lugar, es menester señalar que en nuestro ordenamiento se reconoce ampliamente la discreción concedida a los tribunales de primera instancia en el ámbito de su desempeño judicial y que este foro apelativo no habrá de intervenir con ello, salvo que exista un craso abuso de discreción, prejuicio, parcialidad o surja que el foro primario se equivocó en la interpretación de la norma procesal o sustantiva. De una evaluación del recurso ante nuestra consideración, no encontramos que el TPI incurriera en alguna de las circunstancias que nos permita intervenir con la decisión de desestimar con perjuicio la totalidad de la querella presentada por González Carrillo.

De acuerdo al derecho aplicable, para que prosperara la causa de acción instada por la apelante era necesario que esta presentara *primeramente* prueba demostrativa a los efectos de que medió un despido. En particular, le correspondía establecer que Braulio Agosto incurrió en los actos alegados en la querella de forma

voluntaria e injustificada con el fin de obligarla a abandonar su empleo, siendo la renuncia la única alternativa razonable a su disposición, mas no lo hizo. Al no establecer tal hecho básico, la apelante no activó la presunción que provee la Ley Núm. 80, *supra*, y, por ende, no transfirió al patrono la carga probatoria.

Los señalamientos hechos por la apelante se limitaron a apuntar la existencia de molestias o condiciones antipáticas en su lugar de empleo. Esta no expuso los alegados perjuicios y agravios a los que fue sometida por su patrono. Tampoco desfiló prueba relativa a los actos afirmativos que realizó para llevar a la atención de la parte apelada la situación hostil que sostuvo confrontaba ni sobre la imposibilidad de plantear la misma. En ese sentido, no evidenció que una persona razonable se hubiese visto forzada a renunciar a consecuencia de las medidas tomadas por Braulio Agosto.

Si bien las actuaciones de Braulio Agosto provocaron condiciones de empleo más onerosas para González Carrillo, es forzoso concluir que el móvil de las gestiones administrativas se fundamentó en el legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de su empresa y no en lesionar las condiciones de empleo de esta última. En otras palabras, estuvieron justificadas. Conforme resolvió el foro de primera instancia, de una evaluación de los factores establecidos en nuestro ordenamiento surge que las medidas implementadas por Braulio Agosto fueron razonables y estaban directamente vinculadas a la ordenada marcha y el normal funcionamiento de la compañía. Sobre este asunto, el TPI le mereció entera credibilidad al testimonio de la Gerente de Recursos Humanos de la parte apelada. No habiéndose tampoco probado que dichas actuaciones se realizaran de forma arbitraria, irrazonable o por el mero capricho del patrono, no se configuró un despido constructivo indemnizable.

Según surge del expediente, la disminución del sueldo y compensaciones que percibía González Carrillo se debió a una reorganización y reestructuración legítima de la compañía, lo que tuvo como consecuencia la eliminación del puesto de Asistente de Gerente de Ventas de Autos Nuevos.[57] Suprimida dicha plaza, la apelante solo continuó devengando el sueldo correspondiente al puesto de Asistente Ejecutiva –el cual ejercía previamente y de forma simultánea– y fue reasignada al área de trabajo que ocupaba antes de desempeñarse en el área de ventas. Del mismo modo, al aplicar un análisis objetivo no se desprende que las situaciones descritas por la apelante pudieran ser calificadas como vejámenes o humillaciones que llevaran a una persona razonable a renunciar. En específico, el traslado del equipo electrónico que utilizaba al área que ocuparía, la decisión de no ascenderla al puesto de *"F & I Manager"* y la posposición por parte de la gerencia de las reuniones solicitadas por esta.

Evaluado el expediente, hacemos eco de las conclusiones a las que llegó el TPI para determinar que la renuncia de González Carrillo fue voluntaria y que no medió un despido constructivo, por lo que no procede la imposición de responsabilidad a la parte apelada en virtud de la Ley Núm. 80, *supra*. Los planteamientos realizados por la apelante ante nos constituyeron meras alegaciones insuficientes para derrotar la deferencia que goza la apreciación de la prueba y las determinaciones de hechos realizadas por el juzgador de los hechos. Por todo lo cual, resolvemos que no se cometió el primer error señalado.

En el segundo señalamiento de error, González Carrillo plantea que el foro de primera instancia incidió al aplicar en su contra la presunción dispuesta en el inciso (5) de la Regla 304 de

---

[57] La contraparte de ese puesto en el departamento de autos usados también fue eliminada.

Evidencia, *supra*, sobre prueba voluntariamente suprimida. En específico, arguye que dicho foro erró al catalogar como *"adversa"* la prueba documental anunciada por esta en el *Informe de Conferencia con Antelación al Juicio* ante su oportuna objeción durante el juicio en su fondo. Como argumento en la alternativa, afirma que la omisión en objetar la admisión de dicha evidencia se debió a una inadvertencia por el fragor del juicio, lo que constituía justa causa.

En ausencia de una transcripción estipulada de la prueba que nos permita constatar si la apelante consignó una objeción oportuna o realizó un ofrecimiento de prueba,[58] pasamos a considerar el argumento planteado por González Carrillo en la alternativa. Adelantamos que el error no se cometió.

Es norma reiterada en nuestro ordenamiento que los errores que no sean adecuadamente discutidos por una parte, de ordinario, no serán considerados por este Foro.[59] Al analizar el señalamiento ante nos, encontramos que la apelante no esbozó argumento alguno que nos mueva a concluir que el tribunal de primera instancia incidiera al aplicar la presunción en discusión y considerar como adversa la prueba anunciada y no presentada por esta durante la vista en su fondo. La argumentación de dicha parte se circunscribió meramente a señalar que el foro apelado tomó la falta de presentación de dicha evidencia como base para favorecer al patrono. Le correspondía a esta sustentar la incorrección de tal proceder rebatiendo la existencia del hecho presumido.

Antes de pasar a considerar el último error señalado, debemos hacer constar que es inmeritorio el planteamiento incluido como parte del segundo error en el que la apelante argumenta que el TPI

---

[58] Debió demostrar que la prueba anunciada no estaba disponible por causas ajenas a su voluntad, es decir, que medió justa causa para su indisponibilidad, que esta fue ofrecida a la parte contraria y que la misma constituía prueba acumulativa. Véase, *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599, 612-613 (1989) y Reglas 104 (A), 105 (A) y 106 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 104-106.

[59] Véase, Regla 16(C)(1)(f) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*.

utilizó un estándar de prueba no reconocido en nuestro ordenamiento para concluir que no medió un despido constructivo. En particular, aquella porción de la Sentencia que dispone: "*[a]nalizada la prueba "non objetivamente", concluimos que una persona razonable* ***no*** *se sentiría forzada a renunciar como resultado de las acciones de BAM en el caso de marras"*.

Consideramos que la inclusión del término *"non objetivamente"* se debió, con toda probabilidad, a un error gramatical que en nada afecta el resultado del caso. Según discutimos en la disposición del primer señalamiento de error, surge de la faz de la Sentencia apelada que el TPI utilizó un criterio objetivo –conforme exige nuestro ordenamiento laboral– para concluir que una persona razonable no se hubiera visto obligada a renunciar como consecuencia de las actuaciones de la parte apelada.

Lo antes resuelto hace innecesaria la discusión del tercer error esbozado por González Carrillo, que versa sobre el tiempo que esta llevaba trabajando para Braulio Agosto.

Un examen de la totalidad del expediente revela que no surge razón alguna por la cual debamos sustituir el criterio y las apreciaciones del foro primario por las nuestras, por lo que sostenemos el dictamen apelado.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la Sentencia apelada.

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

Sra. Mildred Ivonne Rodríguez Rivera
Secretaria del Tribunal de Apelaciones, Interina