

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL II

SONIA N. MELÉNDEZ  
ASENCIO

Apelante

V.

HOGAR DOÑA ANA, INC.

Apelado

KLAN201800989

**Apelación**

procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala de Bayamón

Sobre: Despido  
Ley 80, Discrimen  
y otros

Caso Núm.:  
D PE2015-0977  
(501)

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, la Juez Ortiz Flores y el Juez Rodríguez Casillas

Rodríguez Casillas, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de noviembre de 2018.

En el presente recurso de apelación, la señora Sonia N. Meléndez Asencio (apelante) nos solicita que revoquemos una *Sentencia* emitida el 21 de agosto de 2018, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón (TPI).<sup>1</sup> Dicha sentencia desestimó —por ausencia total de la prueba— una *Querrela* sobre despido injustificado, discrimen por razón de impedimento físico y daños y perjuicios, al amparo del procedimiento sumario dispuesto en la Ley Núm. 2, en contra de quien fuera su patrono, Hogar Doña Ana, Inc. (apelada).

Por las razones que expondremos a continuación, confirmamos el dictamen apelado.

**-I-**

En septiembre de 2015 la señora Meléndez Asencio fue diagnosticada con una condición cardíaca progresiva que limitaba su actividad física a una moderada. La señora Meléndez trabajaba a tiempo completo como cocinera en el Hogar Doña Ana, Inc. A los tres

---

<sup>1</sup> Notificada el 28 de agosto de 2018.

meses de haber sido diagnosticada, el 6 de diciembre de 2015 la administradora del Hogar Doña Ana le informó a la señora Meléndez que no se presentara a trabajar para que formalizara una solicitud de beneficios por incapacidad del Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal (SINOT). A partir de entonces, la señora Meléndez no regresó a su trabajo.

Así las cosas, el 21 de diciembre de 2015 la señora Meléndez Asencio instó una *Querrela* por despido injustificado, discriminación por razón de impedimento físico y daños y perjuicios, al amparo del procedimiento sumario dispuesto en la Ley Núm. 2, en contra de la apelada.<sup>2</sup> Por su parte, el 30 de diciembre de 2015 el Hogar Doña Ana, Inc., presentó su *Contestación a la Demanda y Otros*, en la que, en esencia, negó los hechos alegados por la señora Meléndez y aseveró haberle ofrecido ayuda en el desempeño de sus tareas. En lo pertinente, el Hogar Doña Ana alegó que la *Querrela* en su contra no estaba madura, porque nunca despidió a la apelante.

Más tarde, el Hogar Doña Ana presentó una *Moción en Petición de Desestimación*, en la que —entre otras cosas— adujo que la señora Meléndez Asencio nunca había sido despedida, que se le retiró por SINOT y, que cuando se le entregó la solicitud de beneficios por incapacidad no ocupacional, la señora Meléndez tenía que notificar el *status* de su situación y dejar saber cuándo regresaría a trabajar. Asimismo, adujo, que la señora Meléndez nunca le llevó a SINOT ni a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (FSE), los correspondientes formularios. Además, indicó que la referida *Querrela* fue presentada luego de que la señora Meléndez se beneficiara por varios días de la licencia por enfermedad.

---

<sup>2</sup> Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a-185m, conocida como *Ley de Despido Injustificado*; Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, conocida como *Ley que prohíbe el discriminación contra las personas con impedimentos*, 1 LPRA sec. 501-511b; Art. 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141; y, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA secs. 3118-3132, respectivamente.

Finalmente, el Hogar Doña argumentó que la controversia no estaba madura porque nunca despidió a la señora Meléndez, ni la obligó a renunciar, como lo expresó en la *Querella*.

El 2 de marzo de 2016 la señora Meléndez Asencio presentó su *Oposición a la Solicitud de Desestimación*. En ella, apuntó el estándar de resolución de una moción de desestimación. Además, afirmó que las alegaciones de su *Querella*, interpretadas de la forma más favorable para ella, demostraban que sí contaba con una causa de acción que justificaba la concesión de un remedio. Finalmente, adujo que el mero hecho de que no hubiera mediado un despido explícito no derrotaba su causa de acción.

Tras varios trámites procesales, el 30 de junio de 2016 el TPI dictó una *Sentencia* en la que desestimó la *Querella* por ausencia total de prueba, según lo establece la Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil.<sup>3</sup> Determinó que —conforme a la evidencia ante sí— la señora Meléndez nunca fue despedida, ni mucho menos obligada a renunciar. Indicó, que el Hogar Doña Ana —consciente de la salud física y emocional de la señora Meléndez y en reconocimiento de su valor— buscó alternativas para que ésta pudiera trabajar sin que se afectara el curso normal de las labores en el hogar de cuidado de ancianos. Además, consignó que era preciso señalar como prueba no refutada —que la apelada le hizo saber a la apelante— que ella era un activopreciado para la corporación y que lamentaba su situación, pero que se debía velar por la seguridad y bienestar tanto de ella como de la organización. A base de tales determinaciones de hechos, concluyó que debía desestimar, sin perjuicio, todas las causas de acción de la apelante, pues carecía de jurisdicción para atenderlas, ya que aún no había sido despedida.

---

<sup>3</sup> Notificada el 8 de julio de 2016.

Insatisfecha, la señora Meléndez Asencio acudió ante este Tribunal mediante un recurso de apelación y nos solicitó que revocáramos dicha *Sentencia*. El 28 de septiembre de 2016, un panel hermano de este Tribunal revocó la referida *Sentencia* y devolvió el caso al TPI para que continuara con los procedimientos.

Luego de varias instancias procesales, el TPI celebró el *Juicio en su Fondo* en los días 29, 30 y 31 de marzo de mayo de 2018. Aquilatada la prueba ante sí, el 21 de agosto de 2018 dictó una *Sentencia* apelada en la cual desestimó la *Querrela* en contra del Hogar Doña Ana por ausencia total de prueba, bajo la Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil.<sup>4</sup>

Inconforme, la señora Meléndez Asencio acude a este Tribunal en un recurso de apelación, alegando que el TPI incidió y abusó de su discreción:

*Al resolver que la apelante nunca solicitó acomodo razonable.*

*Al dictaminar que la apelante no era una persona con impedimentos físicos, mentales o sensoriales para efectos de la Ley 44.*

*Al negarse a considerar prueba incontrovertida que fue estipulada por las partes y que en un momento consideró y adjudicó pleno valor probatorio.*

*Al aplicar contra la apelante, de forma mecánica y decontextualizada, la presunción adversa de testimonio anunciado y no provisto, por la supuesta incomparecencia de su hija, Krixia García Meléndez.*

*Al resolver que la apelante no fue despedida.*

*Al declarar con lugar la moción de desestimación bajo la Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil, estando activa una presunción de discrimen que la parte apelada no rebatió.*

Por su parte, el Hogar Doña Ana, Inc., oportunamente presentó un escrito intitulado *Contestación a la Apelación*. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, el recurso quedó perfeccionado.

**-II-**

---

<sup>4</sup> Notifica el 28 de agosto de 2018.

**A. Deferencia a las determinaciones judiciales de instancia**

Es premisa reiterada en nuestro ordenamiento jurídico que, en ausencia de pasión, prejuicio, error manifiesto o parcialidad, o abuso de discreción, los tribunales intermedios no habremos de intervenir con la apreciación y la adjudicación de credibilidad de la prueba que realizan los tribunales de primera instancia.<sup>5</sup> En este última contexto, un tribunal abusará de su discreción cuando ignora, sin fundamento, algún hecho material; cuando concede demasiado peso a un hecho inmaterial y funda su decisión principalmente en ese hecho irrelevante, o; cuando, a pesar de examinar todos los hechos del caso, el juzgador hace un análisis liviano que redundando en una determinación irrazonable.<sup>6</sup>

Como norma, un tribunal apelativo está impedido de sustituir o descartar, por sus propias apreciaciones, las determinaciones de hechos que realiza el foro sentenciador, fundamentando su proceder en un examen del expediente sometido a su escrutinio.<sup>7</sup> Por ello las determinaciones de credibilidad que realiza el tribunal primario, están revestidas de una presunción de corrección, razón por la cual, en este aspecto, gozan de un amplio margen de deferencia por parte de este foro intermedio.<sup>8</sup> De ordinario, el TPI es quien está en mejor posición para aquilatar la prueba testifical que ante sí se presentare, puesto que es quien oye y observa declarar a los testigos.<sup>9</sup> En este contexto, el juzgador de hechos goza de preeminencia al poder apreciar sus gestos, contradicciones, dudas y vacilaciones, oportunidad que le permite formar en su conciencia la convicción de si dice o no la verdad.<sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> *Rodríguez v. Nationwide Insurance*, 156 DPR 614 (2002).

<sup>6</sup> *Citibank et al. v. ACBI et al*, Res. 29 de junio de 2018, 2018 TSPR 119.

<sup>7</sup> *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717 (2007).

<sup>8</sup> *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62 (2001).

<sup>9</sup> *ELA v. PMC*, 163 DPR 478 (2004).

<sup>10</sup> *López v. Dr. Cañizares*, 163 DPR 119 (2004).

Ahora bien, aunque la discreción del juzgador de instancia goza de un amplio margen de deferencia, dicha norma no es absoluta, puesto que una evaluación incorrecta de la prueba, no está inmune a una función revisora.<sup>11</sup> Sin embargo, en ausencia de pasión, prejuicio, error manifiesto o parcialidad, o abuso de discreción, estamos llamados a sujetarnos a lo resuelto. Lo expresado, está predicado en la premisa de que el foro apelativo no puede pretender administrar ni manejar el trámite regular de los casos ante el foro de instancia, pues no hay duda de que ese es el foro que mejor conoce las interioridades del caso y quien está en mejor posición para tomar las medidas que permitan el adecuado curso del caso hacia su final disposición.

#### ***B. Despido injustificado bajo la Ley Núm. 80***

Nuestro ordenamiento jurídico castiga el despido de un empleado, si no medió justa causa.<sup>12</sup> Al respecto, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada,<sup>13</sup> conocida como *Ley de Despido Injustificado* (Ley Núm. 80) es la que regula las circunstancias en que un patrono en el sector privado puede despedir a un empleado.<sup>14</sup> Por su parte, es el Art. 2 del precitado estatuto, el que expresa los supuestos que constituyen *justa causa* para el despido de un empleado, 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 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 establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado

<sup>11</sup> *Citibank et al. v. ACBI et al.*, supra.

<sup>12</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 D.P.R. 894, 904 (2011).

<sup>13</sup> 29 LPRA sec. 185a-185m.

<sup>14</sup> 29 LPRA Sec.185a y *et seq.*

oportunamente al empleado; **(d)** cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; **(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; y, **(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.<sup>15</sup>

Ahora bien, como norma general, todo despido es injustificado a menos que responda a las excepciones establecidas en el mencionado artículo.<sup>16</sup> Esto se debe a que el precitado estatuto crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario. Es decir, que hubo justa causa para el despido.<sup>17</sup>

En fin, para disfrutar de la presunción generada por la Ley Núm. 80, hace falta que ocurra un despido.<sup>18</sup> Mientras, el empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción, a saber: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo y que fue despedido de su puesto.<sup>19</sup>

No obstante, para propósitos de la Ley Núm. 80, la condición de ser despedido no está limitada por la definición usual del término *despido*.<sup>20</sup> Más bien, la definición de la citada Ley es bastante amplia, pues abarca no sólo la acción unilateral del patrono dirigida a cesantear al empleado, sino también las acciones dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como: imponerle o intentar

---

<sup>15</sup> 29 LPRC sec. 185b.

<sup>16</sup> *Id.*

<sup>17</sup> *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 152, 155 (1987).

<sup>18</sup> *Supra.*

<sup>19</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, *supra*, a la pág. 907.

<sup>20</sup> *Supra.*

imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.<sup>21</sup> A esta modalidad de despido se le conoce como *despido constructivo* o *tácito*.<sup>22</sup> A esos fines, la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo se ha expresado sobre el *despido constructivo* o *tácito* de la siguiente manera:

*Los actos voluntarios e injustificados de un patrono encaminados a obligar al empleado a dejar su cargo, constituyen un despido cuando la única alternativa razonable que queda al empleado es la de abandonar el cargo. El empleado debe demostrar para que proceda la acción de despido constructivo que los vejámenes y las humillaciones fueron tales, que el único curso de acción razonable era renunciar. Esto es, el empleado debe probar que la única alternativa razonable que le quedaba era el abandono de su cargo.*<sup>23</sup>

### **C. Moción de desestimación por insuficiencia de la prueba**

El inciso c de la Regla 39.2 de Procedimiento Civil, regula la moción de desestimación contra la prueba o por insuficiencia de la prueba, también conocida como moción de ***non suit***.<sup>24</sup> Ésta, permite exponerle al TPI que a base de la prueba presentada por la parte demandante no existe evidencia de algún aspecto esencial de la reclamación y que por ello procede la desestimación del pleito o de parte de la reclamación. En lo pertinente, dicho inciso dispone lo siguiente:

*(c) Después que la parte demandante haya terminado la presentación de su prueba, la parte demandada, sin renunciar al derecho de ofrecer prueba en el caso de que la moción sea declarada “sin lugar”, podrá solicitar la desestimación, fundándose en que bajo los hechos hasta ese momento probados y la ley, la parte demandante no tiene derecho a la concesión de remedio alguno. El tribunal podrá entonces determinar los hechos y dictar sentencia contra el demandante, o podrá negarse a dictar sentencia hasta que toda la prueba haya sido presentada. A menos que el tribunal en su orden de desestimación bajo esta Regla 39.2 y cualquier otra desestimación, excepto la que se haya dictado por falta de jurisdicción, o por haber omitido acumular una parte indispensable, tienen el efecto de una adjudicación en los méritos.*

---

<sup>21</sup> 29 LPRA sec. 185e.

<sup>22</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush*, *supra*, pág. 907.

<sup>23</sup> *Id.*, pág. 907-909.

<sup>24</sup> 32 LPRA Ap. V, R.39.2(c).



Conforme establece la citada regla, luego que la parte demandante concluye la presentación de su prueba, la parte demandada puede solicitar la desestimación del pleito fundamentado en que la otra parte no tiene derecho a la concesión de un remedio según los hechos probados y el derecho aplicable. De modo que, ante una solicitud de desestimación contra la prueba, *el tribunal sentenciador debe aquilatar la prueba presentada hasta ese momento y determinar, a base de su apreciación de los hechos y según la credibilidad que le haya merecido la prueba, si la parte demandante tiene derecho a un remedio o si procede la desestimación solicitada.* En ese momento, el TPI debe determinar si la prueba presentada por la parte demandante es suficiente por sí misma para satisfacer los requisitos de su particular causa de acción.<sup>25</sup> Si conforme a la apreciación del juzgador, la parte demandante no presentó prueba suficiente para sostener sus alegaciones, la parte demandada no tiene que defenderse y procede la desestimación de la demanda.<sup>26</sup> Si la prueba presentada por dicha parte tiende a demostrar que bajo alguna circunstancia ésta podría prevalecer, entonces la duda que surge del testimonio de la parte demandante requiere que la parte demandada presente su caso, lo que dará al TPI una visión más completa de los hechos.<sup>27</sup>

El mecanismo procesal de la desestimación contra la prueba debe ejercerse después de un escrutinio sereno y cuidadoso de la prueba presentada. Por consiguiente, para que proceda una desestimación contra la prueba el TPI tiene que estar completamente convencido de que la parte demandante no tiene oportunidad de prevalecer. Es decir, no debe desestimarse una demanda contra la prueba a menos que se desprenda con seguridad

---

<sup>25</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 915-916 (2011).

<sup>26</sup> *Lebrón v. Díaz*, 166 DPR 89, 94 (2005).

<sup>27</sup> *Colombani v. Gob. Municipal de Bayamón*, 100 DPR 120, 122-23 (1971).

que la parte demandante no tiene derecho a remedio alguno, bajo cualquiera de los hechos que puedan ser probados.<sup>28</sup>

**D. Los beneficios por incapacidad no ocupacional de SINOT**

La Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, mejor conocida como SINOT, provee un remedio a aquellos trabajadores que se han incapacitado temporalmente por razón de enfermedad o accidente no ocupacional.<sup>29</sup> En sí, el referido estatuto provee determinados beneficios monetarios para atenuar la pérdida de salarios cuando un obrero no puede desempeñar los deberes de su empleo por padecer de una inhabilidad para ello causada por una lesión o enfermedad que no esté relacionada con el empleo.<sup>30</sup>

Según dispone SINOT, para que un empleado sea elegible a los beneficios por incapacidad, éste deberá cumplir con ciertos requisitos probatorios. Por ejemplo, el empleado deberá someter un certificado médico en el que se exponga la incapacidad del reclamante, y la opinión del facultativo sobre la probable duración de la incapacidad.<sup>31</sup> También, deberá someter aquellos exámenes razonables que le sean requeridos, y suministrar cualquier información solicitada que esté razonablemente relacionada con la determinación de su derecho a beneficios.<sup>32</sup>

Si un trabajador se acoge a los beneficios de SINOT, el patrono deberá reservar el empleo que desempeñaba al comenzar su incapacidad.<sup>33</sup> Sin embargo, dicha obligación está sujeta a: **(1)** que se requiera la reposición dentro de los 15 días en que fue dado de alta; siempre y cuando sea dentro de un (1) año del comienzo de la

---

<sup>28</sup> *SLG Sierra v. Rodríguez*, 163 DPR 738, 746 (2005), *Roselló Cruz v. García*, 116 DPR 511, 520 (1985).

<sup>29</sup> 11 LPRA sec. 201 *et seq.*; *Torres v. Star Kist Caribe, Inc.*, 134 DPR 1024, 1035 (1994).

<sup>30</sup> *Meléndez v. Asoc. Hosp. del Maestro*, 156 DPR 828, 843 (2002); 11 LPRA sec. 202 (g).

<sup>31</sup> *Supra*.

<sup>32</sup> 11 LPRA sec. 203 (K).

<sup>33</sup> *supra*,

incapacidad; **(2)** que el trabajador esté mental y físicamente capacitado para ocupar el empleo; y, **(3)** que el empleo subsista.<sup>34</sup>

Aun de cumplirse lo anterior, el patrono pudiera despedir a su empleado durante el periodo de reserva si media justa causa.<sup>35</sup>

**-III-**

En la presente causa, la apelante nos plantea que el tribunal sentenciador incidió y abusó de su discreción al desestimar su *Querella* por ausencia total de prueba. Asimismo, nos argumenta, que el TPI erró al concluir que nunca solicitó acomodo razonable ni probó que tenía algún impedimento físico mental o sensorial. Por último, la apelante asevera que el foro apelado erró y abusó de su discreción cuando determinó que la parte apelante no demostró que fue despedida u obligada a renunciar. No tiene razón.

La señora Meléndez Asencio declaró que había sido despedida el 6 de diciembre de 2015. Sin embargo, consta en el certificado médico —sometido por ella— que había sido excusada de sus labores del 7 al 13 de diciembre de 2015. Para esa fecha, la doctora de cabecera de la señora Meléndez le expidió un referido al FSE, no obstante, copia de dicho formulario nunca le fue suministrado al Hogar Doña Ana Inc. De la prueba vertida en el juicio, surgió que mientras la señora Meléndez estuvo acogida a la licencia de enfermedad, el Hogar Doña Ana le entregó dos formularios; a saber: el de SINOT para que se acogiera a los beneficios por incapacidad no ocupacional y el del FSE. A su vez, le instruyó que esos formularios debían ser completados y luego los debía entregar a la agencia correspondiente. No obstante, la señora Meléndez declaró que nunca los entregó. Es decir, la señora Meléndez le hizo creer a su patrono que se personaría a las oficinas de SINOT y del FSE para ser evaluada y recibir los servicios. Sin embargo, mientras el Hogar

---

<sup>34</sup> *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463, 475 (2011).

<sup>35</sup> *Íd.*, pág. 476.

Doña Ana esperaba por la decisión de dichas agencias, la apelante optó por presentar la *Querrela* de epígrafe, alegando haber sido despedida y/o en la alternativa, obligada a renunciar.

La señora Meléndez Asencio tampoco pudo demostrar el alegado discrimen en su contra por habersele aplicado los beneficios de SINOT. En este caso, a la señora Meléndez nunca se le pidió que no se presentara a trabajar. Según la evidencia, ésta fue retirada de su empleo utilizando un formulario de SINOT, que le fue entregado por la parte apelada con el fin de protegerle el empleo por un término de 6 meses. No obstante, la señora Meléndez nunca se personó a las oficinas de SINOT para entregar el formulario, según le fue requerido por su patrono, ni notificó a éste sobre su *status* de salud.

En cuanto a la alegación de la señora Meléndez Asencio de que fue despedida o en su alternativa, obligada a renunciar, el TPI concluyó que conforme a lo declarado por los testigos de la apelante y el testimonio de ésta, la apelante no logró persuadir a dicho foro de que su renuncia fue en realidad un despido tácito. Tampoco, pudo probar, que fue sometida a un patrón de persecución, hostigamiento laboral, ni de discrimen o de vejámenes, que la obligaran a renunciar.

La apelante también alegó haber sufrido discrimen por impedimento físico. Sin embargo, en el juicio ésta nunca presentó documentación alguna que la calificara como tal. Tampoco los médicos facultativos que fungieron como sus testigos presentaron evidencia que demostrase que estaba impedida. La apelante nunca demostró en el juicio que estaba impedida física, mental o sensorialmente. La apelante tampoco presentó una solicitud de acomodo razonable a tales efectos, que la calificara como una persona con impedimentos. Según la prueba que desfiló ante el TPI, dicho foro concluyó que la apelante no fue despedida, sino que ésta abandonó su trabajo.

En fin, como Tribunal de Apelaciones no debemos intervenir con las determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad que haya efectuado el juzgador de los hechos basada en la prueba que tuvo ante sí. Reiteramos que el foro primario es quien se encuentra en mejor posición de aquilatar la prueba testifical, toda vez que tuvo la oportunidad de escuchar y ver declarar a los testigos. La apelante no ha derrotado la deferencia que merece la apreciación de la prueba que realiza el tribunal sentenciador. Concluimos que la decisión apelada está sostenida en la evidencia presentada y en la credibilidad que dio el juzgador a los testimonios ofrecidos por las partes. Ante ese hecho, le debemos deferencia a las determinaciones del foro sentenciador.

Así pues, no encontramos razón alguna que nos lleve a alterar la decisión emitida en este caso, toda vez que el proceder del TPI no es contrario a derecho, ni evidencia abuso de discreción, error, prejuicio o parcialidad de su parte. Al así disponer, confirmamos la *Sentencia* apelada.

**-IV-**

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

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

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