

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

JESSICA MARIE DÁVILA
VÉLEZ

APELADA

V.

COLEGIO SAN BENITO DE
PADRES BENEDICTINOS
DE MAYAGUEZ, PUERTO
RICO; ASEGURADORA
ABC, FULANO DE TAL Y
FULANA DE TAL

APELANTE

ORLANDO VÁZQUEZ
GÓMEZ

APELADA

V.

COLEGIO SAN BENITO DE
PADRES BENEDICTINOS
DE MAYAGUEZ, PUERTO
RICO; ASEGURADORA
ABC, FULANO DE TAL Y
FULANA DE TAL

APELANTE

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Mayagüez

Caso Núm.
ISCI201601294
(206)

Sobre:
MESADA

Caso Núm.
I1CI201700025
(206)

Sobre:
MESADA

KLAN201900909

Panel integrado por su presidente el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Brignoni Mártir y la Jueza Grana Martínez.

Grana Martínez, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de diciembre de 2019.

El apelante, Colegio San Benito de Padres Benedictinos de Mayagüez de PR, solicita que revoquemos una sentencia sumaria en que el Tribunal de Primera Instancia declaró HA LUGAR la demanda por despido injustificado.

La parte apelada compuesta por Jessica Marie Dávila Vélez y Orlando Vázquez Gómez presentó su oposición al recurso.

I

Los apelados presentaron una querrela por despido injustificado contra la apelante y solicitaron que se dictara sentencia sumaria a su favor.

El Colegio San Benito también presentó una moción de sentencia sumaria, en la que alegó que los querellantes no cumplían con el grado académico requerido para trabajar como maestros.

El TPI dictó sentencia sumaria a favor de los apelados y determinó que respecto a la apelada se probaron los hechos siguientes. La señora Dávila trabajó para la querellada desde el mes de agosto de 2008 hasta junio de 2016 en un puesto regular como maestra de grados elementales o secundarios. A partir de agosto de 2008 firmó contratos para los años escolares 2008-2009; 2009-2010; 2010-2011; 2011-2012; 2012-2013; 2013-2014; 2014-2015 y; 2015-2016. Su salario era de \$1,060 mensuales, por concepto de empleo a tiempo completo. La querellante tenía certificaciones de Maestro de Educación Temporera Nivel Elemental Primario k-3: MA Educación Nivel Elemental (4-6), número REM 2014-2015-0587; y un RM 2013-938. Estas certificaciones estuvieron vigentes hasta el año 2017. La querellante desempeñó sus funciones de forma eficiente, dedicada y responsable hasta el mes de junio de 2016, cuando recibió la carta de despido. La querellada le informó que su despido se debió a la falta de documentos oficiales que acreditaran su educación post secundaria. (Determinaciones de hecho 1-5 de la sentencia apelada.)

Otros hechos determinados sobre la apelada son los consignados a continuación. El contrato para el año académico 2012-2013 estaba condicionado a que continuara sus estudios. Los demás contratos no tenían esa condición. El expediente de personal de la apelada no tiene evidencia que la apelante le requiriera un bachillerato para ejercer el puesto. Únicamente, existe evidencia de

una solicitud de transcripción de crédito. Su expediente de personal tiene dos certificaciones de la Universidad Metropolitana. Una de las certificaciones informa que estaba cursando el bachillerato de Educación 4-6 al cual fue readmitida en enero de 2013 y para el que tenía que aprobar 116 créditos. La otra fue expedida el 6 de agosto de 2015 y certifica que para esa fecha tenía 93 créditos aprobados y le faltarían 23 para terminar el bachillerato. (Determinaciones de hecho 6 y 16 de la sentencia apelada.)

El foro primario determinó sobre el apelado los hechos siguientes. El querellado trabajó para la querellada desde agosto de 2009 hasta junio 2016 cuando fue despedido. Se desempeñaba en un puesto regular como maestro de grados elementales o secundarios y tenía una Certificación de Maestro de Bellas Artes K-12 número REM 2013-941. Esta certificación estuvo vigente hasta el año 2017. Su salario era de \$1,060 mensuales por concepto de empleo a tiempo completo. Se desempeñó de forma eficiente, dedicada y responsable hasta junio de 2016, cuando recibió la carta de despido. La apelante lo despidió debido a la falta de documentos oficiales que acreditaran su educación post secundaria. El querellante firmó contrato para los años académicos 2009-2010; 2010-2011; 2011-2012; 2012-2013; 2013-2014; 2014-2015; y 2015-2016. El contrato del año académico 2010-2011 estuvo condicionado a que tomara clases conducentes a la licencia y el del año 2011-2012 a que continuara estudios para completar su grado. Los demás contratos no incluyeron esa condición. (Determinaciones de Hecho 7-14 de la sentencia apelada.) El tribunal encontró en el expediente una Certificación de la Universidad Metropolitana expedida el 6 de agosto de 2015. Allí consta que el querellante cursaba un Bachillerato de Educación 4-6, al que fue readmitido en enero de 2013. Además, consta que el programa requería 116 créditos y a esa fecha el querellante tenía 87 aprobados y le faltaban

29 para culminar su bachillerato. (Determinación de hecho número 17 de la sentencia apelada.)

La sentencia apelada determino los hechos que a continuación se detallan. La directora escolar describió la labor de los querellantes como normal, reconoció que impartían bien sus clases y que nunca hubo quejas sobre su desempeño. La Real Abadía de San Julián de Samos de España es la autoridad máxima encargada de la dirección del colegio. Durante el mes de enero de 2016, un oficial de la Real Abadía visitó la escuela para evaluar la aprobación de una certificación educativa. El 2 de febrero de 2016, un funcionario de la Abadía informó por escrito a la directora escolar que a partir del curso 2016-2017 todos los maestros tenían que tener como mínimo un bachillerato. El 30 de mayo de 2016, el administrador del Colegio informó por escrito a ambos querellantes que daba por finalizados sus contratos, debido a la falta de documentos oficiales que acreditaran su educación post secundaria, sea esto un bachillerato o grado asociado. La apelante no informó a los apelados, antes del despido, sobre las exigencias impuestas por la Abadía de España para el año académico 2016-2017. Durante el mes de junio de 2016, la apelante despidió a los apelados y a otra maestra, porque no tenían bachillerato. La carta de despido incluyó un agradecimiento por el compromiso y servicio brindado y los invitó a solicitar trabajo en la institución una vez que obtuvieran el grado universitario requerido. (Determinaciones de hecho 19-27 de la sentencia apelada.)

Además, constan en la sentencia estos otros hechos. Los apelados no tenían bachillerato, cuando comenzaron a trabajar para la apelante. Tampoco tenían un diploma de educación postsecundaria a la fecha del despido. Los apelados reconocieron que su contratación estaba sujeta a culminar sus estudios de bachillerato. La apelante solo les requería transcripciones de crédito

para evidenciar sus estudios de bachillerato y se encargaba de gestionar las licencias provisionales. Además, les brindó la oportunidad de culminar sus bachilleratos para que continuaran trabajando. Sin embargo, no se estableció fecha cierta para terminar sus estudios. La querellante terminó sus estudios durante el primer semestre del año 2016-2017. Al querellante no se le ha conferido el grado de bachillerato, en espera de una determinación respecto a práctica. No obstante, aprobó todos los créditos que requiere el bachillerato. El Reglamento de Maestro exigía poseer licencia de maestro vigente, aprobada por el Departamento de Educación. Sin embargo, no incluía ninguna exigencia de bachillerato.

El foro apelado concluyó que no existe controversia de que la apelante despidió a los apelados injustificadamente. El tribunal sostuvo que, al momento de contratarlos, la apelante no les exigió un bachillerato. Además de que la directora escolar admitió que no era un requisito para ocupar el puesto, que a los maestros solo se les exigía una licencia provisional gestionada por el propio colegio y que los apelados cumplían con ese requisito.

El TPI señaló que a la apelada únicamente se le impuso la condición de terminar sus estudios en el contrato suscrito para el año escolar 2012-2013. Igualmente señaló que al apelado solo se le exigió tomar las clases para obtener la licencia en el contrato otorgado 2010-2011 y completar sus estudios en el contrato suscrito para el año 2011-2012. El TPI determinó que en los demás contratos no se les exigió un grado universitario, ni que continuaran estudiando. Sin embargo, los apelados siguieron estudiando, mientras trabajaban.

El foro primario resolvió que la falta de evidencia de que completaron la educación post secundaria no es justa causa para despedirlos. El TPI llegó a esa conclusión, porque esa no es una exigencia que conste en el Reglamento de Maestro. Además de que

la apelante nunca informó a los apelados sobre el requerimiento de bachillerato impuesto por la Abadía de España. Su conclusión está fundamentada en el testimonio de la directora escolar, que admitió que el Reglamento de Maestro no exigía un bachillerato. Igualmente, aceptó que los apelados nunca fueron informados sobre la carta enviada desde España. Por último, aceptó que fueron despedidos sin considerar que estaban por culminar el grado exigido y que eran empleados responsables.

El tribunal sentenciador encontró controversias e incongruencias sobre las alegaciones y la prueba de la apelante. La carta enviada el 31 de mayo de 2016 hizo referencia a la necesidad de tener un bachillerato o grado asociado. No obstante, el Reglamento del Maestro no exige grado académico alguno y en la carta enviada por el representante de España se exige como mínimo un bachillerato.

Por el contrario, el TPI quedó convencido de que los apelantes cumplieron con la condición de mantenerse estudiando y que, al momento del despido, les faltaba muy poco para terminar sus estudios. Además de que tampoco violentaron el Reglamento del Maestro, porque entre sus normas no se exige un bachillerato. Finalmente concluyó que el patrono tampoco rebatió la presunción de despido injustificado.

El 1 de agosto de 2019, el TPI dictó sentencia sumaria a favor de los apelados.

La apelante presentó este recurso en el que hace los señalamientos de errores siguientes:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA, SALA SUPERIOR DE MAYAGUEZ, AL CONCLUIR QUE EL DESPIDO DE LA SRA. JESSICA DÁVILA VÉLEZ FUE INJUSTIFICADO.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA, SALA SUPERIOR DE MAYAGUEZ, AL CONCLUIR QUE EL DESPIDO DE ORLANDO VÁZQUEZ GÓMEZ FUE INJUSTIFICADO.

II

A

La Regla 36 de Procedimiento Civil regula la sentencia sumaria y dispone expresamente que:

Regla 36.1. A favor de la parte reclamante

Una parte que solicite un remedio podrá presentar, en cualquier momento después de haber transcurrido veinte (20) días a partir de la fecha en que se emplaza a la parte demandada, o después que la parte contraria le haya notificado una moción de sentencia sumaria, pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada.

Regla 36.2. A favor de la parte contra quien se reclama

Una parte contra la cual se haya formulado una reclamación podrá presentar, a partir de la fecha en que fue emplazado pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación.

Regla 36.3. Moción y procedimiento

(a) La moción de sentencia sumaria se notificará a la parte contraria y contendrá lo siguiente:

(1) una exposición breve de las alegaciones de las partes;

(2) los asuntos litigiosos o en controversia;

(3) la causa de acción, reclamación o parte respecto a la cual es solicitada la sentencia sumaria;

(4) una relación concisa, organizada y en párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;

(5) las razones por las cuales debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable, y

(6) el remedio que debe ser concedido.

(b) La contestación a la moción de sentencia sumaria deberá ser presentada dentro del término de veinte (20) días de su notificación y deberá contener lo siguiente:

(1) lo indicado en los subincisos (1), (2) y (3) del inciso anterior;

(2) una relación concisa y organizada, con una referencia a los párrafos enumerados por la parte promovente, de los hechos esenciales y pertinentes que están realmente y de buena fe controvertidos, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;

(3) una enumeración de los hechos que no están en controversia, con indicación de los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen estos hechos, así como de cualquier otro documento admisible en evidencia que se encuentre en el expediente del tribunal;

(4) las razones por las cuales no debe ser dictada la sentencia, argumentando el derecho aplicable.

(c) Cuando se presente una moción de sentencia sumaria y se sostenga en la forma provista en esta Regla 36, la parte contraria no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negaciones contenidas en sus alegaciones, sino que estará obligada a contestar en forma tan detallada y específica como lo haya hecho la parte promovente. De no hacerlo así, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede.

(d) Toda relación de hechos expuesta en la moción de sentencia sumaria o en su contestación podrá considerarse admitida si se indican los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas o de otra prueba admisible en evidencia donde ésta se establece, a menos que esté debidamente controvertida conforme lo dispone esta regla.

El tribunal no tendrá la obligación de considerar aquellos hechos que no han sido específicamente enumerados y que no tienen una referencia a los párrafos o las páginas de las declaraciones juradas u otra prueba admisible en evidencia donde se establecen. Tampoco tendrá la obligación de considerar cualquier parte de una declaración jurada u otra prueba admisible en evidencia a la cual no se haya hecho referencia en una relación de hechos.

(e) La sentencia solicitada será dictada inmediatamente si las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho, el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.

El tribunal podrá dictar sentencia sumaria de naturaleza interlocutoria para resolver cualquier controversia entre cualesquiera partes que sea separable de las controversias restantes. Dicha sentencia podrá dictarse a favor o contra cualquier parte en el pleito.

Si la parte contraria no presenta la contestación a la sentencia sumaria en el término provisto en esta regla,

se entenderá que la moción de sentencia sumaria queda sometida para la consideración del tribunal.

La moción de sentencia sumaria es un mecanismo procesal provisto por nuestro ordenamiento para propiciar la solución justa, rápida y económica de controversia, en las cuales es innecesario celebrar un juicio plenario. La sentencia sumaria procede únicamente en los casos en los que no existen controversias reales y sustanciales de hechos materiales. Por esa razón, lo único que le queda al poder judicial es aplicar el derecho. La Regla 36.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, establece que la sentencia sumaria solo procede si de las alegaciones, deposiciones y admisiones ofrecidas en unión a las declaraciones juradas y alguna otra evidencia, puede concluirse la inexistencia de una controversia real y sustancial de algún hecho esencial y material. Cuando eso ocurre, se permite disponer de asuntos sin celebrar un juicio, porque únicamente resta aplicar el derecho. *González Santiago v. Baxter Healthcare of PR*, 2019 TSPR 79.

La parte que promueve la moción de sentencia sumaria tiene que establecer su derecho con claridad y que no existe controversia sustancial o real en cuanto a un hecho material. Un hecho material es todo aquel que puede afectar el resultado de la reclamación, de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. La controversia sobre el hecho material tiene que ser real. Cualquier duda es insuficiente para derrotar una solicitud de sentencia sumaria. La duda debe ser de tal naturaleza que se pueda colegir la existencia de una controversia real y sustancial sobre hechos esenciales y pertinentes a la controversia planteada en la solicitud de sentencia sumaria. *Bobe v. UBS Financial Services*, 198 DPR 6, 20-21 (2017).

La parte que se opone a que el tribunal resuelva el caso sumariamente, no podrá descansar solamente en las aseveraciones o negociaciones contenidas en sus alegaciones, sino que deberá

contestar en forma detallada y específica como lo hiciera la parte solicitante. *Bobe v. UBS Financial Services*, supra, pág. 21.

Una vez presentada la solicitud de sentencia sumaria y su oposición, el tribunal analizará tanto los documentos incluidos en ambas mociones como los que obren en el expediente. Luego de ese análisis, determinará si la parte opositora controvertió algún hecho material y esencial o existen alegaciones de la demanda que no han sido refutadas en forma alguna por los documentos. El tribunal solo dictará sentencia sumaria, cuando de los hechos materiales no controvertidos surja claramente que el promovido no puede prevalecer ante el derecho aplicable. Además, debe asegurarse que el promovente cuenta con la verdad sobre todos los hechos necesarios para poder resolver la controversia. *Bobe v. UBS Financial Services*, supra.

Nuestro ordenamiento jurídico no excluye la aplicación de la sentencia sumaria a ningún tipo de caso. La sentencia sumaria puede funcionar en cualquier contexto sustantivo. No importa lo complejo que sea un pleito, procede dictarse sumaria si se demuestra que no existe controversia de hechos materiales. *Meléndez González v. M. Cuebas*, 193 DPR100, 112 (2015).

Los tribunales apelativos nos encontramos en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia para evaluar la procedencia de una sentencia sumaria. El foro apelativo no podrá considerar evidencia que las partes no presentaron en el Tribunal de Primera Instancia. Las partes que recurren a un foro apelativo no pueden litigar asuntos que no fueron traídos a la atención del foro de instancia. El Tribunal de Apelaciones tiene facultad para revisar si existe una controversia real sobre los hechos materiales, pero no puede adjudicarlos. La facultad de adjudicar los hechos materiales en controversia le compete a foro primario luego de celebrado el juicio en su fondo. La revisión del foro apelativo es una de novo y su

análisis debe regirse por las disposiciones de la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, y su jurisprudencia interpretativa. Los tribunales apelativos deben examinar el expediente de la manera más favorable para la parte que se opuso a la sentencia sumaria. Por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la moción de sentencia sumaria como la oposición cumplan con la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*. Así, si encontramos que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, debemos revisar de novo si el Tribunal de Primera Instancia aplicó correctamente el derecho. *González Santiago v. Baxter Healthcare of PR*, *supra*; *Meléndez González v. M. Cuebas*, *supra*, págs. 117-120.

B

El derecho al empleo evidentemente es el principal derecho laboral. Este derecho cobra mayor importancia, porque muchas protecciones estatutarias no tendrían sentido, si no se protege la preservación del empleo contra las actuaciones caprichosas e irrazonables del patrono. *Rivera v. The Brusck Co.*, 180 DPR 894, 904 (2011).

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, se legisló para desalentar la incidencia de despidos injustificados por parte del patrono privado, además de otorgar remedios más justicieros cuando eso ocurre. La compensación provista en la Ley 80, se conoce como mesada y su cuantía dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo devengado. Artículo 1 de la Ley 80, *supra*, 29 LPRA sec. 185a; *González Santiago v. Baxter Healthcare of PR*, *supra*; *Rivera v. The Brusck Co.*, *supra*, págs. 905.

La legislación vigente al momento de los hechos protegía a los empleados a tiempo indeterminado y a los que tenían una expectativa de continuidad o aparentaban ser empleados por tiempo indeterminado bona fide.

El tercer párrafo del artículo primero disponía expresamente que:

No obstante, lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el mero hecho de que un empleado preste servicios al amparo de un contrato por tiempo determinado por sí solo no tendrá el efecto automático de privarle de la protección de esta ley, si la práctica y circunstancias involucradas u otra evidencia en la contratación fueren de tal naturaleza que tiendan a indicar la creación de una expectativa de continuidad en el empleo o aparentando ser un contrato de empleo por tiempo indeterminado bona fide.

En estos casos los empleados así afectados se considerarán como si hubiesen sido contratados sin tiempo determinado. Excepto cuando se trate de empleados contratados por un término cierto bona fide o para un proyecto u obra cierta bona fide, toda separación terminación o cesantía de empleados contratados por término cierto o proyecto u obra cierta o la no renovación de su contrato se presumirá que constituye un despido sin justa causa. 29 LPRC sec. 185 a.¹

Los contratos laborales pueden realizarse de dos formas: (1) por un período de tiempo indeterminado o (2) por un tiempo fijo o para un proyecto u obra cierta. El legislador alertó sobre la posibilidad de que el patrono utilice los contratos de empleo por tiempo fijo como subterfugio para evadir el cumplimiento de la Ley Núm. 80, *supra*. Por eso, condicionó la validez del contrato de empleo por tiempo determinado a que fuese bona fide. *Whittenburg v. Col. Ntra Sra Del Carmen*, 182 DPR 937, 951, 954-955 (2011).

La Sección 185K(a), 29 LPRC sec. 185K(a), vigente al momento de los hechos disponía que:

... en toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185 (a) a 185 (m) de este título, cuando se trate de que el empleado fue contratado por un término cierto, o para un proyecto o una obra cierta, el patrono vendrá obligado a alegar en su contestación a la demanda estos hechos y a probar la existencia de un contrato bonafide para entonces quedar eximido de cumplir con el remedio que disponen las secs. 185a a 185m de este título salvo que el patrono demuestre que el despido es justificado.

¹ Este párrafo fue eliminado en las enmiendas del 2017. Sin embargo, el legislador aclaró que las enmiendas no aplican a las personas que al momento del despido prestaban sus servicios mediante un acuerdo de empleo temporero, o de empleo por término. Este es el caso de los apelados.

Se considerará bonafide un contrato de empleo por un término cierto o para un proyecto o una obra cierta, aquel que se hace por escrito, durante la primera jornada de trabajo del empleado o en el caso de empleados contratados por compañías clientes por intermediación de compañías de servicios temporeros de empleo, durante los primeros 10 días del comienzo de su contrato y que tiene el propósito, y así se hace constar de sustituir durante su ausencia a un empleado en el uso de licencia legalmente establecida o establecida por el patrono o para llevar a cabo tareas extraordinarias o de duración cierta como son, sin que constituya una limitación, los inventarios anuales, la reparación de equipo, maquinaria o las facilidades de la empresa, el embarque y desembarque casual de carga, el trabajo en determinadas épocas del año como la Navidad, las órdenes temporeras de aumentos de producción y cualquier otro proyecto o actividad particular de corta duración o duración cierta fija.

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 7 de 1 de marzo de 1988 explicó por qué el legislador exigió que el patrono evidenciara la contratación bona fide. La legislatura denunció la práctica de algunos patronos de reclutar personal, mediante contratos y de renovarlos a su voluntad para no cumplir con la Ley Núm. 80, *supra*. Además, advirtió la existencia de situaciones en las que los empleados prestaban sus servicios ininterrumpidamente un sinnúmero de años y un día eran despedidos sin justa causa y privados de los derechos provistos en la Ley Núm. 80, *supra*. Por esas razones, estableció unos criterios para determinar la existencia de un contrato “bona fide”, o de uno sin tiempo determinado disfrazado a tiempo cierto. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, *supra*, págs. 956-957.

La Ley Núm. 80, *supra*, estableció la presunción de que un contrato a tiempo determinado no es de buena fe y se entiende que la contratación es a tiempo indeterminado. El patrono está obligado a derrotar esa presunción, mediante preponderancia de prueba. La presunción sobrevive, si el patrono incumple con el estándar de preponderancia de la prueba o no presenta prueba alguna. Si la presunción sobrevive, estamos ante un empleado por tiempo

indeterminado, con derecho a los remedios de la Ley Núm. 80, *supra. Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, *supra*, pág. 956.

El escenario es otro, si el patrono derrota la presunción de que un contrato no es bona fide. No obstante, el tribunal analizará si las circunstancias apuntan a que el empleado tiene una expectativa de continuidad en el empleo. Si concluye que no, se entenderá que es un contrato por término fijo bona fide y que no aplica la Ley Núm. 80, *supra*. Por el contrario, si se demuestra que esa expectativa existe, se entenderá que es un contrato por tiempo indeterminado y que el empleado tiene derecho a los remedios de la Ley Núm. 80, *supra. Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, *supra*, págs. 956-957.

La contratación de trabajo por cierto tiempo o para cierta obra es la excepción a la regla. 29 LPRA sec. 185a. La duración del contrato por término fijo depende de las necesidades de la empresa y de las circunstancias bonafide que la justifican. Un contrato a término fijo, para realizar aquellas funciones regulares y normales de la empresa de duración o necesidad indefinida, realmente es un contrato por tiempo indefinido. Además, se entiende que el contrato se denominó a término fijo por error, capricho o como subterfugio para violar la ley. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, *supra*, pág. 957.

La contratación de empleados por tiempo determinado o para cierta obra es totalmente legal. No obstante, no es válida su utilización para incumplir con la protección del empleado frente al despido injustificado o caprichoso. La utilidad de los contratos por tiempo fijo radica en satisfacer una necesidad temporera o accidental. La práctica de renovar un contrato de este tipo automáticamente es un indicio fuerte de su uso como subterfugio. El problema ocurre cuando se contratan empleados por un tiempo específico para realizar funciones normales y regulares de la

empresa que son de necesidad indefinida o de duración tan prolongada que en términos prácticos se convierten en indefinidas. Además, existe problema tan pronto el contrato se renueva de forma automática, sin razones bonafides. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, supra, págs. 960-961.

Los tribunales estamos obligados a analizar los contratos por tiempo cierto cautelosamente. El foro judicial no puede descansar en los términos utilizados y debe analizar la relación de trabajo realmente establecida. El análisis para determinar si un contrato a tiempo determinado es “bonafide” o prevalece la presunción en contrario, requiere la evaluación de ciertos criterios. A estos efectos, debemos evaluar la naturaleza de la empresa que hizo la contratación, si el trabajo que llevó a cabo el empleado es temporero y coyuntural o si por el contrario es propio de las funciones de un empleado normal. El reclutamiento de empleados en la empresa privada por un término específico está limitado a empleos de carácter provisional, “tras lo cual no se retendrá personal alguno realizando las funciones del mismo”. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, supra, págs. 962, 981.

III

La controversia se reduce a determinar, si los apelados probaron el despido injustificado de forma sumaria.

Los hechos ocurrieron antes que las enmiendas del 2017 entraran en vigor. Por esa razón, la controversia tiene que ser atendida y resuelta, de acuerdo con el derecho existente antes de esas enmiendas.

No existe duda alguna de que entre las partes existía una relación patrono-empleado, porque los apelados trabajaban como maestros para la apelante. El expediente apelativo tiene copia de los contratos a tiempo determinado suscritos por las partes. Por tal razón, tampoco existe duda de que los apelados eran empleados

contratados a tiempo cierto o determinado. Como consecuencia, se activó la presunción de despido injustificado y el peso de la prueba pasó a manos del patrono apelante, que estaba obligado a demostrar la existencia de un contrato “bonafide” (buena fe).

La apelante no derrotó la presunción de que la contratación de los apelados a tiempo determinado no era bonafide. El patrono no probó, mediante preponderancia de la prueba, la existencia de un contrato temporero de buena fe. Se limitó a presentar los contratos de servicios profesionales, pero no aportó prueba adicional para demostrar su naturaleza bonafide. El patrono no expresó, ni probó las razones por las que los puestos de los apelados eran temporeros, ni por qué se justificaba que sus contratos se otorgaran a tiempo determinado.

Por el contrario, la prueba desfilada demostró que ambos apelados realizaban las funciones de maestros, normales y propias de una institución de enseñanza privada. Los apelados no eran empleados provisionales, porque ocupaban puestos de duración necesaria e indefinida en ese tipo de negocio. Ambos realizaban las funciones normales y regulares de un colegio, que son dar clases.

Los apelados, además, probaron que, aunque eran empleados contratados por un período determinado, tenían una expectativa de continuidad en el empleo. Durante muchos años, la apelante renovó sus contratos. La apelada firmó contratos para trabajar como maestra durante los años escolares 2008-2009; 2009-2010; 2010-2011; 2011-2012; 2012-2013; 2013-2014; 2014-2015 y 2015-2016. Por su parte, el apelado firmó contratos para trabajar como maestro durante los años académicos 2009-2010; 2010-2011; 2011-2012; 2012-2013; 2013-2014; 2014-2015 y 2015-2016. La directora escolar reconoció que ambos desempeñaban sus funciones de forma eficiente, dedicada y responsable y nunca hubo quejas en su contra. Igualmente, reconoció que ambos tenían una licencia provisional del

Departamento de Educación para trabajar como maestros y que esa licencia era gestionada por la propia apelante.

Los apelados establecieron la presunción de despido injustificado, ya que no existe controversia de que: (1) eran empleados de comercio, industria, negocio, o cualquier otro sitio de empleo; (2) aunque fueron contratados a tiempo determinado tenían una expectativa de permanencia en el empleo; (3) su labor era remunerada y (4) fueron despedidos.

La apelante no derrotó la presunción, porque no probó una causa justa para el despido. La prueba demostró lo contrario. La razón señalada no está incluida en el Reglamento de Maestros de la apelante. Ninguna disposición en el Reglamento de Maestros exige que los maestros tengan el grado académico de bachillerato. La única exigencia impuesta es que posea una licencia de maestro vigente, aprobada por el Departamento de Educación y los documentos que se indican en la hoja de solicitud.

Los contratos de empleo tampoco incluían la exigencia de un bachillerato. Únicamente el contrato de la apelada del año académico 2012-2013 estaba condicionado a que continuara sus estudios. No obstante, tampoco se refirió específicamente a un bachillerato. Tampoco se dispuso sobre la fecha en que debía culminar los estudios. Los contratos suscritos por el apelado no incluyeron la exigencia de un grado académico de bachillerato. Únicamente en el contrato del año académico 2010-2011 se estableció la condición de que tomara clases conducentes a la licencia y en del 2011-2012 que continuara estudios para completar su grado. Los demás contratos no incluyeron condición alguna sobre su preparación académica. La directora escolar confirmó que a los maestros no se le exigía un bachillerato para ocupar el puesto.

Por el contrario, quedó probado que a los maestros solo se les exigía una licencia provisional de Departamento de Educación y que

los apelados todos los años cumplían con ese requisito. La apelante tenía constancia, porque era la que gestionaba las licencias. La directora escolar corroboró la información en su deposición. Al momento de su despido, los apelados tenían las licencias del Departamento de Educación requeridas para trabajar como maestros. El apelado tenía una licencia de la agencia para trabajar como maestro de Bellas Artes desde el 3 de marzo de 2014 al 3 de marzo de 2017. La apelada a la fecha del despido tenía licencia para trabajar como maestra a nivel primario y elemental. Véase, Anejos III de la sentencia sumaria.

Además, quedó probado que la apelante nunca le comunicó a los apelados la exigencia impuesta por la Real Abadía de España. El 2 de febrero 2016, la Abadía informó a la apelante, que a partir del año escolar 2016-2017, los maestros tenían que tener un bachillerato. La directora escolar admitió que, previo al despido, el colegio nunca notificó a los apelados que tenían que tener un bachillerato. No obstante, la apelante guardó silencio al respecto y el 30 de mayo de 2016, les informó que daba por finalizados sus contratos, porque no evidenciaron su “educación post secundaria, bien sea un bachillerato o un grado asociado”. La comunicación contradice las directrices de la Abadía de España de que los maestros tenían que tener al menos un grado académico de bachillerato. La carta de despido enviada a los apelados en el mes de junio de 2016 les informó que fueron despedidos porque no tenían un bachillerato. Ninguna de esas exigencias estaba en el Reglamento de Maestros, ya que en ese documento no exigía grado académico alguno.

El desempeño de los apelados tampoco fue cuestionado. Ambos se desempeñaron de forma eficiente. La directora escolar describió su labor como normal, reconoció que impartían sus clases satisfactoriamente y que nunca hubo quejas sobre su desempeño.

Incluso, la apelante les agradeció sus servicios en la carta de despido y les invitó a solicitar trabajo nuevamente una vez terminen el bachillerato.

Por último, quedó probado que los apelados siempre se mantuvieron estudiando. La directora declaró que tenía conocimiento de que los apelados estaban completando sus estudios, y que a la fecha del despido les faltaba muy poco para terminar el bachillerato. Sin embargo, reconoció que la eficiencia de los apelados y el poco tiempo que les faltaba para obtener el grado no fueron considerados al momento del despido.

El patrono no puede alegar como justa causa, una exigencia académica que nunca comunicó al empleado, que no forma parte del Reglamento de Maestros y tampoco del contrato de empleo. El despido, además, es injustificado porque los apelados cumplieron con los requisitos exigidos por la apelante para ocupar el puesto. Los apelados siempre tuvieron vigentes la licencia del Departamento de Educación, se desempeñaron con eficiencia, tampoco existen quejas en su contra y al momento del despedido, les faltaba muy poco para terminar su bachillerato.

IV

Por los fundamentos antes expuesto, se confirma la sentencia sumaria apelada.

Lo pronunció y lo manda el Tribunal y lo certifica su Secretaria.

El Juez Hernández Sánchez disiente sin opinión escrita.

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