

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

MYRNA F. MÉNDEZ LÓPEZ

Apelada

v.

THE PALMAS ACADEMY, INC.

Apelantes

KLAN201901137

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Humacao

Civil Núm.:
H1CI201600766

Sobre: Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Rodríguez Casillas y la Jueza Reyes Berríos.¹

Reyes Berríos, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de octubre de 2020.

Comparece The Palmas Academy, Inc. mediante el presente recurso de *Apelación* y nos solicita que revoquemos la sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Humacao, del 25 de septiembre de 2019, debidamente notificada el 26 de septiembre de 2019. Mediante esta, el foro *a quo* declaró Con Lugar la *Querrela* presentada por la señora Myrna F. Méndez López al amparo de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (2017).²

Contando con la comparecencia de las partes, la *Transcripción Estipulada de la Prueba*, el Derecho y la Jurisprudencia aplicable, resolvemos.

¹ Mediante Orden Administrativa Núm. TA-2020-113 se designó a la Hon. Noheliz Reyes Berríos en sustitución del Hon. Waldemar Rivera Torres.

² *Infra*.

I

El 17 de noviembre de 2016, la señora Myrna F. Méndez López presentó una *Querella* en contra de The Palmas Academy, Inc. sobre despido injustificado y se acogió al procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada.³ En síntesis, expuso que comenzó a trabajar para The Palmas Academy a partir del 2 de junio de 2003 como empleada por término indefinido con una compensación anual de \$23,000.00, incluyendo la aportación patronal a la prima del seguro de salud. Añadió, que fue despedida sin justa causa el 7 de octubre de 2016. Además, sostuvo que laboró para The Palmas Academy por aproximadamente trece (13) años. Con relación a esto, arguyó tener derecho a una mesada por la cantidad de \$17,339.15, más una compensación adicional razonable por los honorarios de abogado.

Tras solicitar una prórroga para presentar su alegación responsiva debidamente juramentada, el 23 de noviembre de 2016, The Palmas Academy presentó *Contestación a Querella*. En esencia, indicó que la parte apelada comenzó a trabajar como empleada regular, por tiempo indeterminado, a partir del 5 de agosto de 2013 hasta que fue despedida el 7 de octubre de 2016 de forma justificada. Al explicar la justificación del despido, la parte apelante indicó que el despido de la señora Méndez López se debió a su incumplimiento con las normas y políticas razonables que establece el Manual de Empleados de dicha entidad. En lo particular, sostuvo que la parte apelada, en contravención al Art. IV del Manual de Empleados, ofreció

³ En su *Querella*, la parte apelante señaló en su epígrafe que la reclamación era sobre despido injustificado bajo el procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA § 8118 *et seq.* No obstante, cabe resaltar que dicha ley no provee ningún remedio *per se*, sino un mecanismo procesal expedito para este tipo de reclamaciones laborales. Aclarado este asunto, es meritorio precisar que la parte apelante se refirió a las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (2017), la cual es la aplicable al pleito de epígrafe.

servicios de cuidado a los padres de sus estudiantes una vez acabara el horario regular escolar, utilizando las facilidades del colegio y cobrando por dicho servicio aun cuando la parte apelante ya ofrecía dicho servicio.

En su *Contestación a Querella*, The Palmas Academy calificó la actuación de la parte apelada como una conducta inaceptable, desleal e impropia hacia la academia. Asimismo, señaló que se amonestó a la parte apelada por: (1) no asistir a varias reuniones de facultad; (2) incumplir con la entrega semanal del “*Lesson Plan*”; y (3) ausentarse por enfermedad durante el horario escolar, sin embargo, se presentó ese mismo día a ofrecer una tutoría en horas de la tarde. Por último, la parte apelante aclaró que el salario anual que la parte apelada devengó fue por \$21,610.20, incluyendo la aportación patronal por concepto de primas a su plan médico.

El 24 de agosto de 2018, las partes sometieron el *Informe sobre Conferencia Preliminar entre Abogados*.⁴ Posteriormente, las partes añadieron, mediante *Moción Conjunta Informando Estipulaciones de Hechos Adicionales*.⁵

⁴ Mediante este, realizaron las siguientes estipulaciones:

1. La querellante, Myrna F. Méndez López es mayor de edad, casada y vecina de Humacao, Puerto Rico. La dirección física de la querellante es Urbanización Villa Franca, Calle Baleares AD2, Humacao, Puerto Rico; su dirección postal es HC2 Box13512, Humacao, Puerto Rico, 00791 y su número de teléfono es (787) 396-9983.
2. La querellada, TPA, es una corporación sin fines de lucro debidamente creada y organizada acorde con las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La dirección física y postal es #10 Academy Drive, Palmas del Mar, Humacao, Puerto Rico.

⁵ Las estipulaciones conjuntas adicionales fueron:

1. En el caso de que este Honorable Tribunal concluya que el despido de la querellante fue injustificado, la mesada a la cual ésta tendría derecho ascendería a **\$17, 775.75**.
2. El Exhibit Conjunto identificado en el Informe sobre Conferencia Preliminar entre Abogados con el número “1. The Palmas Academy Employee Handbook, Rev. June 2006” es el que se aneja a la presente moción como Exhibit Conjunto 1.
3. La querellante, Myrna Méndez, recibió copia del documento titulado The Palmas Academy, Employee Handbook, Rev. June 2006” que ha sido anunciado por las partes como Exhibit Conjunto 1. (Énfasis nuestro).

Así las cosas, el *Juicio en su Fondo* se celebró el 25 y 26 de junio de 2016.⁶ Tras aquilatar y evaluar la prueba testifical y documental presentada, el 25 de septiembre de 2019, debidamente notificada el 26 de septiembre de 2019, el foro *a quo* emitió *Relación del Caso, Determinaciones de Hechos, Conclusiones de Derecho y Sentencia*. En esta, consignó las siguientes determinaciones de hechos:

1. La Sra. Méndez López es mayor de edad, casada y vecina de Humacao, Puerto Rico. La dirección física de la querellante es Urbanización Villa Franca, Calle Baleares AD2, Humacao, Puerto Rico; su dirección postal es HC2 Box 13512, Humacao, Puerto Rico 00791 y su número de teléfono es (787) 396-9983.
2. Palmas Academy es una corporación sin fines de lucro debidamente creada y organizada acorde con las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La dirección física y postal es #10 Academy Drive, Palmas del Mar, Humacao, Puerto Rico 00791.
3. La Sra. Méndez López, comenzó a trabajar para Palmas Academy, Inc. en junio de 2003 y continuó trabajando como empleada de dicha corporación de manera ininterrumpida hasta el 7 de octubre de 2016.
4. Tras ocupar varias posiciones, la querellante pasó a ocupar la posición de maestra de nivel pre-escolar en el año 2005.
5. La Sra. Méndez López recibió copia del documento titulado “The Palmas Academy, Handbook Rev. June 2016” que fue admitido en evidencia como el Exhibit Conjunto 1.
6. El documento titulado “The Palmas Academy, Handbook Rev. June 2016”, que fue admitido en evidencia como el Exhibit Conjunto 1, dispone en el Artículo XXII del capítulo titulado “Faculty”, lo siguiente:

“Teachers are allowed to privately tutor students who are not in their class on campus. Teachers who tutor students at school must attend all scheduled department and faculty meetings. Tutoring by faculty members is to be conducted after contracted duty hours until 4:00 p.m. Only Learning Center Specialists are allowed to tutor their own students.”
7. Betzaida Núñez Santana, Directora de Recursos Humanos de Palmas Academy, admitió que el desempeño de la Sra. Méndez López, fue satisfactorio.
8. De la evaluación del desempeño de la Sra. Méndez López, durante el año académico 2014-2015, que formó

⁶ La prueba testifical de la parte apelada se basó en su propio testimonio. Por otro lado, la prueba testifical de la parte apelante consistió en el testimonio de: (1) Betzaida Núñez Santana (Directora de Recursos Humanos), (2) Lidia Verson Vadillo (Directora de la escuela) y (3) Margarita Cordero Sotomayor (Asistente de directora y Registradora).

parte del Exhibit 2 de la Parte Querellada, surgió que su desempeño en las áreas de cumplimiento con las políticas de la academia, asistencia y puntualidad, así como en el área de presentación de planes de clases “Lesson Plan”, alcanzaron las expectativas de Palmas Academy.

9. La Sra. Méndez López ofrecía tutorías en el campus de la escuela después de su horario de trabajo a estudiantes, a quienes no les daba clases durante el horario escolar.

10. La Sra. Méndez López no ofreció servicios de cuidado extendido.

11. El 17 de octubre de 2016, la querellante fue citada a la oficina de la Dra. Lidia Verson Vadillo, “Head Master” o Directora de Palmas Academy.

12. Cuando la Sra. Méndez López entró a la oficina de la Doctora Verson Vadillo, allí se encontraban Maggie Maqueda y Betzaida Núñez Santana.

13. La Doctora Verson Vadillo le dijo a la Sra. Méndez López que tenía conocimiento de que ella estaba ofreciendo servicios de cuidado extendido a estudiantes después de que horas laborables, lo cual constituía una competencia desleal contra Palmas Academy.

14. La querellante negó que ella hubiese ofrecido servicios de cuidado extendido, entonces, la Doctora Verson Vadillo le mostró un mensaje de texto enviado por ella a un grupo de padres.

15. El referido mensaje de texto leía:

“Good Morning!

Remember that school hours are as follow

Homeroom opens at 7:30 am to 7:50 am after that the student will be marked tardy. Parents may escort your child to the classroom door.

Homeroom begins at 7:50 a.m. Parents should leave at 7:50 a.m. or before. School gates close at 7:50 am so we expect the cooperation of parents.

End of school is 2:50 p.m. students who remain on campus (classroom) after 3:00 p.m. must be involved in a supervised school activity or enrolled in after school program. Students not picked up on time will be taken to our Extended Program and parents will be charged an hourly rate. (Student Handbook p 12-13)

Also they might stay with the teachers, an hourly rate will be charged as well.

Thank you for your cooperation, any concern let me know.

Mrs. Myrna.”

16. Del referido mensaje no surge que la Sra. Méndez López esté ofreciendo servicios de cuidado a los padres.

17. La Sra. Méndez López le explicó a la Doctora Verson Vadillo que ella había enviado ese mensaje a los padres de sus estudiantes como continuación de una conversación con un grupo de padres sobre la puntualidad que tomó lugar unos días previos en la

mañana, antes de que comenzara el horario de clases; que algunos de esos padres le habían preguntado sobre los niños que se quedaban con algunas maestras después de la hora de salida de la escuela; que ella les había explicado que esos niños recibían tutorías con las maestras y que, como tenía que comenzar clases, les enviaría un mensaje de texto al respecto más adelante.

18. Incluso, la querellante le ofreció su teléfono celular a la Doctora Verson Vadillo para que llamara a los padres a quienes le había enviado el mensaje de texto para que confirmara lo que le estaba diciendo, pero la Doctora Verson Vadillo no realizó llamadas.

19. De hecho, la querellante nunca le ofreció ni le dio tutorías a los niños de ninguno de los padres a quienes les envió el mensaje de texto arriba transcrito ya que esos niños eran sus estudiantes durante el horario regular de clases.

20. Ningún representante de Palmas Academy habló con los padres a quienes la Sra. Méndez López le envió el mensaje de texto para indagar sobre el mensaje de texto o la conversación que dio lugar al mismo.

21. El documento titulado The Palmas Academy, Employee Handbook Rev. June 2016, que fue admitido en evidencia como Exhibit Conjunto 1, dispone en el Artículo III, del capítulo titulado "Faculty", lo siguiente: "The School encourages open communication with parents...".

22. En la reunión del 7 de octubre de 2016, la Doctora Verson Vadillo le entregó a la Sra. Méndez López una carta de esa misma fecha, de la cual se le admitió una copia en evidencia como Exhibit 1 de la parte querellante, que leía:

"Hemos advenido en conocimiento de que usted está ofreciendo un tipo de servicio de programa extendido a aquellos estudiantes que se quedan en nuestras instalaciones luego de finalizado el periodo académico, según consta en su mensaje a los padres del 16 de septiembre de 2016.

Esta situación resulta inaceptable. Usted sabe que TPA cuenta con su propio programa extendido, y que usted no ha sido autorizada a prestar estos ofrecimientos dentro de nuestras instalaciones; y mucho menos, a cambio de ingresos provenientes directamente de los padres de dichos estudiantes. Ello constituye una competencia desleal.

Sus actuaciones son contrarias a varias disposiciones del Manual del Empleado de TPA, y constituyen un claro conflicto de interés. Además, manifiesta una conducta deshonesto y antiética que no podemos tolerar. En consecuencia, hemos decidido prescindir de sus servicios de manera inmediata."

23. La querellante pidió una oportunidad para elevar la decisión de despedirla ante la Junta Palmas Academy, pero la Doctora Verson Vadillo le informó que la decisión ya había sido discutida con la Junta y con los abogados,

que no requería que se le aplicara acción disciplinaria verbal o escrito previa y que la decisión del despido era final.

24. El 7 de octubre de 2016, Palmas Academy despidió a la Sra. Méndez López.

25. La Sra. Méndez López dejó de insistir y se levantó para irse de la oficina de la Doctora Verson Vadillo.

26. EN ese momento, la Sra. Méndez López se sentía muy nerviosa y lo que quería era salir de dicha oficina.

27. Justo antes de que saliera por la puerta, la Sra. Maggie Maqueda le detuvo y le dijo que firmara un documento; la Sra. Méndez López lo firmó sin leerlo y salió.

28. El documento que la señora Maqueda le pidió a la Sra. Méndez López que firmara tampoco fue leído en voz alta durante la reunión.

29. La mesada a la cual tiene derecho la querellante, Myrna Frances Méndez López, es por la cantidad de \$17,775.75.

Por su parte, el Tribunal de Primera Instancia determinó que, de la prueba **admitida y creída** por dicho foro, no existía duda de que la señora Méndez López únicamente ofreció servicios de tutorías a niños que no tomaban clases con esta durante el horario regular de clases. Asimismo, determinó que la parte apelada no ofreció servicios de cuidado extendido. Por otro lado, en cuanto a la responsabilidad probatoria de la parte apelante, el foro *a quo* resolvió que la parte apelante no logró establecer mediante preponderancia de la prueba que la parte apelada hubiera ofrecido dicho servicio. Cónsono con lo anterior, el Tribunal de Primera Instancia expresó que el testimonio de la parte apelada **mereció credibilidad** en cuanto a que ésta estaba nerviosa al momento en que le informaron del despido, que lo que quería hacer era salir de la reunión y que no leyó el documento al salir de la reunión. De esta forma, resolvió que Palmas Academy no logró establecer mediante la preponderancia de la prueba que el despido de la señora Méndez López fue por justa causa.

Por último, el Foro de Instancia condenó a The Palmas Academy al pago de \$17,775.75 por concepto de mesada, más una cantidad de honorarios de abogado equivalente al 15% de dicha

mesada, más costas de litigación e intereses que el total de la sentencia acumule a partir del decreto hasta su pago, conforme al interés legal establecido por la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras.

Inconforme, el 7 de octubre de 2019, The Palmas Academy compareció ante nos mediante el presente recurso de *Apelación*.

Sostuvo la comisión de los siguientes errores:

DECLARAR HA LUGAR LA RECLAMACIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO DE LA APELADA AL APRECIAR PARCIALIZADA Y ERRÓNEAMENTE LA PRUEBA Y CONCLUIR QUE LA APELANTE NO PROBÓ MEDIANTE PREPONDERANCIA DE LA PRUEBA QUE EL DESPIDO DE LA APELADA FUE UNO JUSTIFICADO CONFORME LO REQUIER ELA LEY NÚM. 80 DE 3 DE MAYO DE 1976, 29 LPRA 185A Y SIG.

DETERMINAR QUE LA APELADA NO OFRECIÓ SERVICIOS DE CUIDADO EXTENDIDO.

DARLE CREDIBILIDAD AL TESTIMONIO DE LA APELADA SOBRE EL CONTENIDO E INTENCION DE SUS MENSAJES POR “WHATSSAPP”, Y LO ACONTECIDO EN LA REUNIÓN DEL 7 DE OCTUBRE DE 2016 A PESAR DE QUE LO DECLARADO POR LA APELADA ES CONTRADICTORIO CON LO EXPRESADO EN SUS MENSAJES, Y DE QUE SU TESTIMONIO FUE AMPLIAMENTE IMPUGNADO EN SALA ABIERTA.

RESTARLE CREDIBILIDAD A LOS TESTIGOS DE LA APELANTE AL CONCLUIR QUE FUERON INCONSISTENTES ENTRE SÍ, ESPECÍFICAMENTE EN LO QUE RESPECTA A LOS SUCESOS DE LA REUNIÓN DONDE SE LE INFORMA DEL DESPIDO A LA SRA. MÉNDEZ LÓPEZ, SIN EXPRESAR POR QUÉ FUERON INCONSISTENTES Y SIN QUE SURJAN DE LA PRUEBA TALES INCONSISTENCIAS.

AL NO CONSIDERAR LA AMPLIA PRUEBA SOBRE EL HISTORIAL DISCIPLINARIO DE LA APELADA AMPARÁNDOSE EN QUE SUS EVALUACIONES FUERON SATISFATORIAS EN DETERMINADAS ÁREAS.

AL OMITIR POR COMPLETO EN LAS DETERMINACIONES DE HECHO LA PRUEBA INCONTROVERTIDA AL EFECTO DE QUE EL USO DE WHATSAPP POR LA APELADA PARA COMUNICARLE A LOS PADRES DE SUS ESTUDIANTES LOS SERVICIOS DE “EXTENDED DAY CARE PROGRAM” ESTABA VEDADA POR EL MANUAL DE EMPLEO DE LA APELANTE Y ELLA PARTICULARMENTE NO ESTABA AUTORIZADA PARA HACERLO.

Tras varios trámites procesales a nivel apelativo, el 17 de diciembre de 2019, las partes presentaron *Moción Conjunta*

Presentando Transcripción Estipulada del Juicio e Informando sobre los Alegatos a ser Presentados por las Partes. Así las cosas, el 17 de enero de 2020, la parte apelante presentó *Alegato Suplementario*. Tiempo después, el 28 de febrero de 2020, la parte apelada presentó *Alegato de la Apelada y Memorando Juramentado en Respaldo de Solicitud de Honorarios de Abogado Adicionales*.⁷

II

A

La Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada⁸ (Ley 80 (2017)), tiene como propósito proteger a los empleados remunerados, contratados por tiempo indeterminado y despedido injustificadamente de su empleo.⁹ Dicho estatuto busca proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten al patrono de despedir empleados injustificadamente.¹⁰ De ordinario, en el ámbito laboral, se ha justificado la aprobación de diferentes estatutos con el propósito de “proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del obrero”, pues en nuestro ordenamiento jurídico se ha considerado que “la persona empleada es aún la parte más débil”.¹¹

⁷ La presentación de la solicitud de honorarios de abogado ante este Tribunal es improcedente. Véase Regla 44(c) de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 44(c).

⁸ 29 LPRA sec. 185a *et seq.* La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 26 de enero de 2017, Ley Núm.4-2017, cuya vigencia es inmediata, enmendó varios artículos de la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA § 185a *et seq.* No obstante, en su Art. 1.2 dispone que su aplicación será prospectiva: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en los Artículos de ésta”. 29 LPRA §. 121a. Dado que los eventos que motivaron el pleito de epigrafe ocurrieron el 7 de octubre de 2016, la adjudicación de la presente controversia se rige por la Ley Núm.80 y no por la Ley Núm.4-2017.

⁹ *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR ___ (2020), resuelto el 29 de febrero de 2020, pág. 16.

¹⁰ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*; *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, 193 DPR 920, 929 (2015); *Romero et al. v. Cabrera Roig et al.*, 191 DPR 649, 650 (2014).

¹¹ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 903 (2011).

Además, por su carácter reparador, esta ley debe ser interpretada de manera liberal y favorable al empleado.¹²

Por un lado, el Art. 1 de la Ley 80 (2017) determina el pago de una indemnización al empleado despedido injustificadamente por parte del patrono, además del sueldo devengado hasta la fecha del despido, o sea una “mesada”.¹³ Para recibir dicha compensación, el empleado despedido debe cumplir con los siguientes requisitos: (1) ser un empleado contratado por tiempo indeterminado; (2) recibir una remuneración; y (3) ser despedido de su puesto sin justa causa.¹⁴ El monto de la indemnización se determina por lo siguiente:

- (1) una cantidad equivalente a los tres (3) meses de sueldo, siempre que haya culminado el periodo de prueba aplicable según lo dispone dicha ley, o aquel periodo de prueba estipulado por las partes; y
- (2) una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio.¹⁵

La mesada es aquel “[r]emedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre y cuando no existan otras causas de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios”.¹⁶ Según mencionáramos anteriormente, el monto de la mesada dependerá del tiempo que el empleado haya ocupado el puesto, así como del sueldo que devengó.¹⁷

El despido del empleado ocurre cuando el patrono, de forma unilateral, rompe el contrato que celebró con el empleado.¹⁸ Ahora bien, no todo despido conlleva una reclamación por despido

¹² *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

¹³ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 16, citando a *González Méndez v. Acción Social et al.*, 196 DPR 213 (2016); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015); *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 194 DPR 920 (2015).

¹⁴ Art. 1, Ley Núm. 80, 32 LPRA sec. 3118; *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, *supra*; *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

¹⁵ Art. 1, Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a.

¹⁶ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*; *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, *supra*, pág. 929-930; *Romero et al. v. Cabrera Roig et al.*, *supra*, pág. 650-651.

¹⁷ *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, *supra*; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 950 (2011).

¹⁸ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001).

injustificado. A tales efectos, el Art. 2 de la Ley 80 (2017) define “justa causa” para un despido como “[a]quella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono”.¹⁹ También se considerarán justa causa para el despido “[a]quellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento [...]”.²⁰ A su vez, el Art. 2 de la Ley 80 (2017), sin que se entienda como una lista taxativa de circunstancias, dispone aquellas circunstancias o actos que afectan el buen y normal funcionamiento de un establecimiento:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(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. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

(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 o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.²¹

¹⁹ 29 LPRA § 185b.

²⁰ *Íd.*

²¹ *Íd.* (Énfasis nuestro).

Las primeras tres circunstancias son conductas específicamente concernientes al comportamiento del empleado, mientras que el resto responden al cierre, reorganización o reducción de la empresa.²² Con relación a esto, la Ley Núm. 80 (2017) dispone que “[n]o 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**”.²³ Además de las circunstancias anteriormente expuestas, se ha permitido que **los patronos adopten aquellos reglamentos y normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa**.²⁴

Sobre esto, el Tribunal Supremo expresó en *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.* que:

[U]n patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal a base de las normas de la empresa, y ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido. [...] Tales evaluaciones tienen que ser razonables. [...] **De la misma forma, su resultado puede indicar la necesidad de dirigir apercibimientos al empleado por razón de deficiencias en su trabajo, de tomar medidas disciplinarias, u otras.**²⁵ (Énfasis nuestro).

En estas normas el patrono podrá definir las faltas que, por su gravedad, constituyen una justificación para utilizar el despido como sanción. No obstante, para que las violaciones de las normas de empleo constituyan justa causa para el despido, el patrono debe demostrar: (1) que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables, (2) que le suministró una copia escrita de dichas normas al empleado, y (3) que el empleado las violó

²² Véase Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA § 185b (2017); *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 17; *Roldán Flores v. M. Cuebas*, 199 DPR 664 (2018); *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414 (2013).

²³ Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*. Véase, además, *González Méndez v. Acción Social et al.*, *supra*. (Énfasis nuestro).

²⁴ *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 930-931; *Jusino et als. V. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001). (Énfasis nuestro).

²⁵ 153 DPR 223 (2001).

en reiteradas ocasiones.²⁶ Además, para que la falta produzca un despido justificado, se ha resuelto que esta debe ser de tal gravedad que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado.²⁷ En otras palabras, el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución, para proteger la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o inclusive de terceros que la visitan.²⁸

Por último, antes de ser enmendada por la Ley 4-2017, la Ley Núm. 80 (2017) establecía una presunción de que todo despido es injustificado. De esta manera, le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar que existió justa causa para el despido.²⁹ Sin embargo, para que se active la presunción, el empleado debe demostrar (1) que fue empleado de dicho comercio, industria o negocio; (2) que su contrato era por tiempo indeterminado; (3) que recibía una remuneración por su trabajo; y (4) que fue despedido de su puesto.³⁰

B

La *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada,³¹ (Ley Núm. 2) provee un mecanismo procesal sumario que atiende las querellas presentadas por empleados u obreros en contra de sus patronos por

²⁶ *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001) citando a *Rivera Aguila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599 (1989).

²⁷ *Supra*, pág. 573.

²⁸ *Íd.*

²⁹ 29 LPRA §185a; *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 907; *Orsini García v. Srio. De Hacienda*, *supra*, pág. 646-647; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364-378 (2001); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230 (1998).

³⁰ *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, págs. 906-907.

³¹ 32 LPRA § 3118 – § 3132. No obstante, cabe señalar que las Reglas de Procedimiento Civil son aplicables de manera supletoria al trámite de los asuntos iniciados bajo la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA § 3118 *et seq.* (2017), siempre y cuando no resulten incompatibles con las disposiciones de dicha ley. Así, la Sec. 3 de la Ley Núm. 2 dispone que las Reglas de Procedimiento Civil aplicaran en todo aquello que no esté en conflicto con las disposiciones de la misma o con el carácter sumario del procedimiento. 32 LPRA § 3120.

disputas laborales. El propósito de esta ley es atender, considerar y adjudicar las querellas presentadas, por empleados u obreros, contra sus patronos de forma rápida y expedita.³² En lo particular, el mecanismo procesal que provee la Ley Núm. 2 aplica, entre otras, a **las querellas instabas por despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, supra.**³³

El mecanismo sumario bajo la Ley Núm. 2 constituye un procedimiento expedito que, en aras de cumplir con la voluntad legislativa, desalienta la práctica del despido sin justa causa y provee al empleado despedido un recurso económico que le permita subsistir en lo que consigue un nuevo empleo.³⁴ De hecho, el carácter sumario de la ley queda demostrado al conceder al querellado un término de diez (10) días para responder a la querella.³⁵ Esto ocurre si la notificación de la querella se llevó a cabo en el distrito judicial en donde se inició la acción.³⁶ Por esta razón, el tribunal únicamente concederá una prórroga para contestar la querella siempre que se consigne bajo juramento la causa justificada para ello.³⁷ “En ningún otro caso tendrá jurisdicción el tribunal para conceder esa prórroga”.³⁸ Por ello, el querellado está obligado a presentar **“una sola alegación responsiva en la cual deberá incluir todas sus defensas y objeciones, entendiéndose que renuncia a todas las defensas u objeciones que no incluya en dicha alegación**

³² *Ocasio v. Kelly Servs.*, 163 DPR 653, 665 (2005); *Lucero Cuevas v. San Juan Star Company*, 159 DPR 494 (2003).

³³ Dicho estatuto, además, aplica a las querellas por reclamaciones de salarios y beneficios; las reclamaciones bajo el Art. 5A de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, 11 LPRA § 1 *et seq.*; las reclamaciones al amparo del Art. 1 de la Ley Anti discrimin, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA § 146; así como las reclamaciones al amparo de la Ley de Represalias, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA § 194 *et seq.*; *Ocasio v. Kelly Servs.*, *supra*, pág. 665-666.

³⁴ *Ocasio v. Kelly Servs.*, *supra*, pág. 666.

³⁵ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 9;

³⁶ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 9;

³⁷ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 9;

³⁸ Sec. 3 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA sec. 3120 (2017).

responsiva".³⁹ En otras palabras, quedan excluidas nuevas defensas afirmativas que no fueron presentadas en la querella.⁴⁰

Dada la naturaleza del procedimiento sumario, los tribunales deben interpretar libremente dicho estatuto a favor del empleado despedido.⁴¹ Sin embargo, aun cuando se pudiera argüir que las disposiciones de la Ley Núm. 2 son más onerosas para el patrono, se ha resuelto que dicho estatuto le concede las oportunidades básicas para defenderse, cumpliendo así con las garantías del debido proceso de ley.⁴²

La Sección 1 de la Ley Núm. 2 dispone que cualquier "obrero" o "empleado"⁴³ podrá presentar ante el Tribunal de Primera Instancia del lugar que realizó el trabajo o en que resida el obrero o empleado en la fecha de la reclamación, una querella expresando los hechos en que se funda su reclamo, en contra de su patrono.⁴⁴ El procedimiento sumario aplica para aquellas instancias en que el obrero u empleado tuviera que reclamar de su patrono cualquiera de las siguientes circunstancias:

- (1) algún derecho o beneficio;
- (2) cualquier suma por concepto de compensación por trabajo o labor realizado para dicho patrono; o
- (3) por compensación en caso de haber sido despedido sin causa justificada.**⁴⁵

Como parte del carácter sumario de la Ley Núm. 2, *supra*, esta provee varias penalidades para la parte que incurra en conducta que

³⁹ *Íd.*; *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 10. (Énfasis nuestro).

⁴⁰ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*; *Srio. del Trabajo v. J.C. Penney Co., Inc.*, 119 DPR 660 (1987) Véase, además, *Izagas Santos v. Family Drug Center*, 182 DPR 463 (2011); *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455 (2010).

⁴¹ *Íd.*; *Piñero González v. A.A.A.*, 146 DPR 890, 897 (1998).

⁴² *Ocasio v. Kelly Servs.*, *supra*, pág. 667.

⁴³ La Sección 2 de la Ley Núm. 2, 32 LPRA § 3119, define la palabra "obrero" como "[t]odo trabajador manual, de cualquier sexo y a aquellas personas naturales que estuvieren empleados en servicios u ocupaciones domésticas" y la palabra "empleado" "[c]omprenderá, entre otros, a toda clase de artesano, empleado o dependiente de comercio o industria".

⁴⁴ 32 LPRA sec. 3118

⁴⁵ Sec. 1, Ley Núm. 2, *supra*.

desaliente el carácter sumario del pleito.⁴⁶ Con atención a esto, la Sección 3 de la Ley Núm. 2 dispone:

El secretario del tribunal notificará a la parte querellada con copia de la querella, apercibiéndole que deberá radicar su contestación por escrito, con constancia de haber servido copia de la misma al abogado de la parte querellante o a ésta si hubiere comparecido por derecho propio, dentro de diez (10) días después de la notificación, si ésta se hiciera en el distrito judicial en que se promueve la acción, y dentro de quince (15) días en los demás casos, y apercibiéndole, además, que si así no lo hiciera, se dictará sentencia en su contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle. Solamente a moción de la parte querellada, la cual deberá notificarse al abogado de la parte querellante o a ésta si compareciere por derecho propio, en que se expongan bajo juramento los motivos que para ello tuviere la parte querellada, podrá el juez, si de la faz de la moción encontrara causa.⁴⁷

Por otro lado, además de la brevedad para presentar una alegación responsiva a la querella instada en su contra, la Sección 3 de la Ley Núm. 2 dispone que un alguacil o persona particular diligenciará la notificación del emplazamiento al querellado.⁴⁸ Dicha sección dispone que:

Si no se encontrare al querellado, se diligenciará la orden en la persona que en cualquier forma represente a dicho querellado en la fábrica, taller, establecimiento, finca o sitio en que se realizó el trabajo que dio origen a la reclamación o en su oficina o residencia. Si el querellado no pudiere ser emplazado en la forma antes dispuesta se hará su citación de acuerdo con lo que dispongan las Reglas de Procedimiento Civil para esos casos.⁴⁹

Por último, las apelaciones sobre este tipo de reclamaciones deberán ser presentadas ante el Tribunal de Apelaciones dentro del término de diez (10) días a partir de la notificación de la sentencia.⁵⁰

C

En Puerto Rico todas las sentencias que son objeto de revisión mediante un recurso de apelación están respaldadas con una

⁴⁶ *Ocasio v. Kelly Servs.*, *supra*, pág. 668; *Rodríguez v. Syntex P.R., Inc.*, 148 DPR 604, 613 (1999).

⁴⁷ 32 LPRA § 3120.

⁴⁸ *Íd.*

⁴⁹ *Íd.*

⁵⁰ *León Torres v. Rivera Lebrón*, *supra*, pág. 11.

presunción de corrección y validez.⁵¹ De esta manera, le corresponde a la parte apelante demostrar al tribunal revisor cuál de las excepciones es aplicable al caso de autos, pues, de ordinario es el foro primario quien estuvo en mejor posición para aquilatar la prueba testifical y adjudicar credibilidad a los testigos.⁵² A tales efectos, la Regla 42.2 de las de Procedimiento Civil dispone 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 los testigos”. Por tal razón, la parte apelante no puede descansar meramente en sus alegaciones.⁵³ Por el contrario, tiene el peso de rebatir la presunción de corrección que gozan las actuaciones de los tribunales de instancia.⁵⁴

El Tribunal Supremo reiteró en *Pueblo v. Toro Martínez* lo siguiente:

[C]omo regla general, un tribunal revisor está vedado de intervenir con la adjudicación de credibilidad de los testigos, ni puede sustituir las determinaciones de hechos que a su amparo haya efectuado el foro primario basado en sus propias apreciaciones. Luego de que el Tribunal de Primera Instancia ha escuchado, ponderado, valorado y determinado si cierto testimonio es creíble, debemos guiarnos por parámetros estrictos al revisar su adjudicación. En estas circunstancias solo procede intervenir y descartar la apreciación que realizó el juzgador sobre la credibilidad de los testigos en circunstancias que actuó movido por pasión, prejuicio, parcialidad o que incurrió en un error manifiesto en su adjudicación.⁵⁵

Además, los foros apelativos solamente cuentan con “récorde mudos e inexpresivos”, por lo que se le debe respeto a la adjudicación de credibilidad realizada por el foro primario.⁵⁶ No obstante, los foros

⁵¹ . *López García v. López García*, 2018 TSPR 57, 200 DPR 50 (2018). Véase, además, *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820 (2010); Cfr. *Vargas v. González*, 149 DPR 859, 866 (1999).

⁵² *SLG Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 356 (2009).

⁵³ Véase, entre otros, *Pereira Suárez v. Junta de Directores*, 182 DPR 485 (2011); *Asoc. Auténtica Empl. v. Municipio de Bayamón*, 111 DPR 527, 531 (1981).

⁵⁴ *Pueblo v. Prieto Maysonet*, 103 DPR 102, 107 (1974).

⁵⁵ 200 DPR 834 (2018),

⁵⁶ *SLG Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, *supra*, pág. 356. Véase, además, *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001); *Pérez Cruz v. Hosp. La Concepción*, 115 DPR 721, 728 (1984).

revisores podrán intervenir con la apelación de la prueba cuando la parte apelante demuestre que medió pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto en la apreciación de la prueba por parte del foro primario.⁵⁷

Sobre esto, el Tribunal Supremo expresó en *Rivera Menéndez v. Action Service* que:

[c]uando la evidencia directa de un testigo le merece entero crédito al juzgador de hechos, ello es prueba suficiente de cualquier hecho. De esa forma, la intervención con la evaluación de la prueba testifical procedería en casos en los que luego de un análisis integral de esa prueba, nos cause una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia.⁵⁸

En resumen:

[...] las conclusiones de hecho del juez sentenciador serán mantenidas, cuando después de examinada la totalidad de la evidencia, representen el balance más racional, justiciero y jurídico de la misma y no contravengan el orden natural de las cosas ni el orden racional de la inteligencia humana. Cualquiera deducción o inferencia de un hecho probado, que no represente una deducción o una inferencia de tal hecho, sino que represente la aplicación de un principio de ley, de un razonamiento lógico o de una opinión jurídica al hecho probado, o al hecho deducido o inferido del hecho probado, se considerará una conclusión de derecho, abierta al examen y repudiación del tribunal de apelación o de revisión.⁵⁹

Por otro lado, a pesar de la existencia de esta norma de deferencia judicial, cuando las determinaciones de hechos del foro de instancia estén basadas en prueba pericial o **documental**, el tribunal revisor se encuentra en la misma posición que el tribunal apelado.⁶⁰

Sobre esta vertiente de la doctrina, el Tribunal Supremo resolvió en *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero* que:

“con relación a la prueba pericial ningún tribunal está obligado a seguir indefectiblemente las conclusiones de un perito. Es más, ‘todo tribunal está en plena libertad de adoptar su criterio propio en la apreciación o

⁵⁷ *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero*, 196 DPR 884 (2016); *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750 (2013); *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 444 (2012); *SLG Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, ante; *Rodríguez v. Urban Brands*, 167 DPR 509, 522 (2006).

⁵⁸ *Supra*, págs. 444-445

⁵⁹ H. A. Sánchez Martínez, *Práctica Jurídica de Puerto Rico, Derecho Procesal Apelativo*, LexisNexis, sec. 3702, págs. 612-613.

⁶⁰ *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746 (2011); *López v. Dr. Cañizares*, *supra*, pág. 135; *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560, 573 esc. 13 (1998).

evaluación de la prueba pericial y hasta descartar la misma, aunque resulte ser técnicamente correcta”.⁶¹

De esta manera, la doctrina permite al foro revisor adoptar su propio criterio en la apreciación y evaluación de la prueba documental y pericial y, además, podrá hasta descartarla, aun cuando resulte técnicamente correcta.⁶²

III

Mediante la presentación de su recurso de apelación, The Palmas Academy nos invita a interferir con la determinación del foro primario en donde el aludido foro declaró Con Lugar la *Querella* por despido injustificado presentada por la señora Myrna F. Méndez López. En lo particular, la parte apelante indica que, debido a la apreciación errada y parcializada que realizó el foro *a quo* sobre la prueba testifical y documental presentada, el Tribunal de Primera Instancia incurrió en error al resolver que la parte apelada no ofreció servicios de cuidado. Asimismo, arguye que el foro primario erró al no incluir, en sus determinaciones de hecho, que la parte apelada utilizó “*WhatsApp*” para ofrecer el aludido servicio a los padres de sus estudiantes, aun cuando dicho acto estaba vedado por el “*Employee Handbook*” Rev. June 2016.

La parte apelante añade que el foro primario erró al darle credibilidad al testimonio de la parte apelada cuando la prueba documental demuestra lo contrario y, además, al restarle credibilidad a sus testigos y determinar que esos testimonios fueron inconsistentes entre sí, sin determinar la razón de su inconsistencia. Por último, la parte apelante arguye que el foro sentenciador erró al determinar que The Palmas Academy no probó, mediante la

⁶¹ *Sucn. Rosado v. Acevedo Marrero, supra*, pág. 918 Citando a *Zambrana v. Hospital Santo Asilo de Damas*, 109 DPR 517, 522 (1980).

⁶² *González Hernández v. González Hernández, supra*, pág. 777; *Mun. de Loíza v. Sucns. Suárez, et al.*, 154 DPR 333, 363 (2001); *Prieto v. Maryland Casualty Co.*, 98 DPR 594, 623 (1970).

preponderancia de la prueba, que el despido de la parte apelada fue justificado. En lo pertinente, sostuvo que el Tribunal de Primera Instancia no tomó en consideración la prueba sobre el historial disciplinario de la parte apelada amparándose en que dichas evaluaciones fueron satisfactorias.

En primer lugar, atenderemos el quinto señalamiento de error. Para ello, hemos evaluamos el planteamiento de The Palmas Academy en torno al historial disciplinario de la parte apelada en el que arguye que eró el Tribunal de Primera Instancia al no considerar las evaluaciones previas como motivo justificado para el despido. No le asiste razón.

En su *Contestación a Querella*, la parte apelante, alegó que el despido de la parte apelada respondió a una conducta que calificó como inaceptable, desleal e impropia hacia la academia al ofrecer un programa de cuidado extendido por medio de “*WhatsApp*”. Sin embargo, en su alegación responsiva, incluyó varios sucesos e incumplimientos de la señora Méndez López durante su trayecto como empleada de la parte apelante. Ahora bien, evaluada la *Contestación a Querella*, notamos que la parte apelante no indicó que dichas razones constituyeran motivo justificado para el despido de la parte apelada. Peor aún, la parte apelante, por medio de la Directora de Recursos Humanos, la Sra. Bethzaida Núñez Santana, dejaron claro que el desempeño de la señora Méndez López como maestra “[f]ue un **desempeño satisfactorio**”. Sobre este asunto, la *Transcripción Estipulada de la Prueba Oral* contiene el siguiente testimonio:

P: El desempeño de ella.

R: ¿El desempeño como tal?

P: Si.

R: Bueno, referente a las evaluaciones fue un desempeño satisfactorio.

P: Okey.

R: Por el resultado.

P: De manera que no hay, la razón del despido, se puede estipular que fue dspedida, no tiene que ver con el desempeño. ¿Eso es lo que usted quiere decir?

R: **No tiene que ver con el desempeño.**⁶³

A su vez, la Dra. Lidia Verson Vadillo testificó lo siguiente:

P: Vamos a pedir que se le muestre el Exhibit 1 conjunto a la testigo. Antes de que, de entrar a la revisión, le pregunto ¿Cómo fue el desempeño de la profesora Myrna Méndez en el tiempo que laboró para Palmas Academy?

R: En sentido general fue satisfactorio. **Ya hemos señalado aquí las faltas que ella tuvo y las que fueron, verdad, corregidas una vez que esos memorandos fueron puestos, ¿no? En sentido general fue satisfactorio.**⁶⁴

No alberga duda que la Dra. Verson Vadillo reconoció que las conductas anteriores de la parte apelada fueron corregidas, por lo que correctamente no debieron ser consideradas por el foro *a quo*. Pues, no constituyeron un patrón de conducta en detrimento de los intereses de la parte apelada. Aún así, el “*Employee Handbook*” de la academia dispone que se “hará todo esfuerzo razonable para evitar el despido de los empleados”.⁶⁵ Empero, aun cuando consideráramos su argumento, la realidad es que la parte apelante aceptó que las conductas señaladas por The Palmas Academy fueron corregidas y, por tanto, no constituyeron un patrón de conducta “[q]ue afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento [...]”.⁶⁶ De hecho, tampoco encontramos que surja alguna de las circunstancias imputables al empleado que provocan su despido, según lo establece el Art. 2 de la Ley Núm. 80 (2017).⁶⁷ Conscientes de ello, no vemos razón para variar la determinación del foro sentenciador, quién decidió no tomar en consideración la conducta previa de la parte apelada como motivo justificado para su despido.

En su cuarto señalamiento de error, la parte apelante, sostiene que el foro primario erró al restarle credibilidad a sus testigos y no

⁶³ *Transcripción Estipulada de la Prueba Oral, Vista de Juicio en su Fondo* de 25 de junio de 2016, pág. 12, líneas 2-10. (Énfasis nuestro).

⁶⁴ *Transcripción Estipulada de la Prueba Oral, supra*, pág. 110, líneas 12-17.

⁶⁵ Art. VI, Sec. 6.1, “*Employee Handbook*”, Rev. June 2016, pág. 38. (Traducción nuestra).

⁶⁶ *Íd.*

⁶⁷ *Supra*.

indicar la razón de las inconsistencias del testimonio de sus testigos, respecto a la reunión del 7 de octubre de 2016 en donde se le indica a la señora Méndez López de su despido. La parte apelante entiende que dichas inconsistencias no se desprenden de la prueba presentada. No le asiste razón. Veamos.

La prueba pertinente al error señalado por The Palmas Academy se basó en el testimonio de la Doctora Lidia Verson Vadillo, como Directora Escolar, y la señora Margarita Cordero Sotomayor, como Asistente de la Directora. Para demostrar que la parte apelada llevó a cabo una práctica desleal en su contra, The Palmas Academy utilizó el testimonio de la Directora de la Academia y su asistente, la señora Margarita Cordero Sotomayor. En lo particular, sobre el testimonio de la Directora, la parte apelante presentó el testimonio de esta a los efectos de establecer que recibió una información relacionada al supuesto ofrecimiento de servicios de cuidado extendido por parte de la señora Méndez López. Sin embargo, de su testimonio se desprende lo siguiente:

P: Si. ¿Dígame cómo llega usted, de su conocimiento de eso? ¿De qué entró esa llamada?

R: Pues la llamada entra porque la recepcionista me llama a mi oficina y me pregunta si tenemos algún programa especial que esté corriendo Myrna del programa extendido y yo planteo que no.

P: Que no.

R: Pero ya, entonces, me queda la duda de qué estamos hablando aquí, cuando esa llamada entra. Entonces, después, eh, un padre de ese grado me hace llegar el mensaje donde está, o sea, el mensaje que se ha discutido aquí, donde ella está, verdad, ofreciendo esos, donde se ofrecen los servicios, donde se discute, lo que hemos discutido, la página quince (15) y dieciséis (16).⁶⁸

[...]

Más adelante, aún durante su redirecto, la Doctora Lidia Verson Vadillo testifica lo siguiente:

⁶⁸ *Transcripción Estipulada de la Prueba Oral, supra*, pág. 112, líneas 1-11.

R: De ahí yo veo y me doy cuenta que está dirigido a sus estudiantes.

Juez: Si.

R: Entonces voy a la lista de sus papás, de sus papás no, de sus estudiantes, y a partir de ahí llamo a dos (2) o tres (3) papás que, pregunto si habían recibido este mensaje, si lo habían recibido este mensaje y, entonces, ahí comienzo la conversación con un papá, donde estaba conmigo, eh, la señora Maggie Maqueda.

P: Okey. ¿Y cuál fue el resultado de esa investigación, si es qué se limitó eso (ininteligible).

[...]

Juez: Que no se refiera a lo que los padres dijeron. ¿Con el resultado de esa investigación que (ininteligible)

R: Con el resultado de esa investigación y corroborando, eh, lo que decía aquí, que sí, exactamente, se estaba ofreciendo un servicio paralelo...⁶⁹

Sin embargo, durante el conainterrogatorio la doctora Lidia Verson Vadillo testificó que el despido no estuvo influenciado o no fue el resultado por haber enviado la señora Méndez López una comunicación directa a los padres.⁷⁰ Además, surge el siguiente testimonio respecto a los padres que la doctora Lidia Verson Vadillo entrevistó:

P: Okey. Le pregunto, este, alguno de estos tres padres que usted menciona, es que ya, verdad, nombramos, este, la realidad es que ninguno de ellos estaba, no se le dirigió el mensaje de texto éste que usted le enseñó a la señora Myrna Méndez el día de su despido. ¿Correcto?

R: No sé.⁷¹

Según el propio testimonio de la directora, se desprende que ésta reconoció no saber si los padres a quien entrevistó eran parte del grupo de “WhatsApp”. Sin embargo, anteriormente indicó que, en presencia de su asistente, conversó con un papa de los estudiantes de la parte apelada y corroboró que ésta ofrecía un servicio independiente de cuidado. Es por esta y otras inconsistencias que su testimonio no mereció la credibilidad al foro primario.

⁶⁹ Transcripción Estipulada de la Prueba Oral, *supra*, pág. 115, líneas 1-22.

⁷⁰ Transcripción Estipulada de la Prueba Oral, *supra*, pág. 126, líneas 11-14.

⁷¹ Transcripción Estipulada de la Prueba Oral, *supra*, pág. 134, líneas 12-16.

Por otro lado, The Palmas Academy presentó el testimonio de la asistente de la directora a los efectos de, entre otras cosas, testificar sobre los hallazgos de su ronda por el plantel escolar. En lo particular, la señora Margarita Cordero Sotomayor testificó:

P: ¿Y por qué usted menciona lo de las rondas cuando yo le pregunto qué pasó...

R: Porque en el, uno de mis rondas, ese martes de esa semana, pues, este, cuando yo llego al área donde está el *playground*, que el *playground* queda justo frente a las casitas de preescolar y Kinder, que es donde estaba ubicado el salón de Myrna, pues, había una niña fuera, una niña de elemental, no la puedo identificar, pero me imagino que era de tercero, cuarto grado, comiendo. Entonces, pues, yo le pregunto, y qué tú haces aquí, y, entonces, ella me dice que es que ella coge tutorías con Myrna pero que no podía comer adentro del salón y que Myrna le había pedido que saliera porque eso es lo que se le ha dicho a los maestros, que no pueden comer dentro del salón. Que estaba, entonces, ella comiendo en lo que terminaba y yo, ah, pues, okey. Entonces, eh, como los muchachos, verdad, vienen con cada cuento, pues, para corroborar esa versión de ese niño, pues, entonces, yo entro al salón de Myrna, este, y ella está allí con niños estudiando, tiene ahí, uno (1), dos (2), tres (3), cuatro (4) estudiantes allí **y si me dice, porque yo le digo, mira, tienes a una muchacha, si, si, ella está comiendo, y me lo confirma, que esa niña está con ella, pero que como está comiendo le pidió que saliera.** Este, y pues, yo me fijé que ella estaba así como con, tenía dos (2) estudiantes, estaba estudiando con dos (2) estudiantes en un lado y al opuesto de la mesa tenía a una niña de Kinder y al hermanito de esa estudiante jugando en el piso.⁷²

Sin embargo, más adelante en el directo, la señora Cordero Sotomayor testificó:

P: ¿Habló con Myrna usted o no habló?

R: No, no, porque ella estaba en esa dinámica de estudio y no quise, solamente, pues, entonces, si, dije, tiene cuatro (4) y uno cinco (5).⁷³

Aun así, más adelante durante el contrainterrogatorio, indicó lo contrario:

P: Muy bien. Era si sabía, la pregunta era si sabía solamente. Este, entonces, y entonces, usted entra, ve

⁷² Transcripción Estipulada de la Prueba Oral, *supra*, pág. 151, líneas 3-24; pág. 152, líneas 1-16.

⁷³ Transcripción Estipulada de la Prueba Oral, *supra*, pág. 153, líneas 3-5.

esta situación. ¿Qué es lo que le dice usted, disculpe, a la señora Myrna Méndez?

R: No, yo lo que le pregunto es que si la chica que está afuera...

P: Que está afuera.

R: ...es de ella, ella me lo confirma que sí, pero que como estaba comiendo la mandó a salir afuera...

[...]

P: Y la pregunta, después que ella, la señora Myrna Méndez le da esa explicación, que usted hace.

R: Salgo y sigo, entonces, la ronda mía regular por el área de allá, por el área más...⁷⁴

No cabe duda de que el testimonio de la asistente de la directora fue inconsistente en cuanto a este extremo. Por ello, tampoco mereció la credibilidad del foro primario. Y, al igual que con el testimonio de la Doctora Verson Vadillo, concurrimos con la determinación del foro *a quo* al no tomar ambos testimonios en consideración.

En primer orden, lo ocurrido en la reunión del 7 de octubre de 2016 es impertinente a los fines de establecer que el despido fue mediando justa causa. Tampoco lo hace más probable. En otras palabras, esa prueba no establece la justificación del despido *per se*. Pues, el acto de informar el despido y sus razones, así como la firma acelerada y despreocupada de la parte apelada en la minuta de la reunión, de por sí, no controvierte la presunción de despido injustificado que provee la Ley 80 (2017). Pues, para rebatir dicha presunción la prueba debe estar dirigida sobre la justificación que tuvo el patrono para despedirla, es decir, los hechos o actos constitutivos que provocaron el despido. Todo lo ocurrido posterior a esos eventos, resulta impertinente para nuestra consideración.

En segundo orden, es menester resaltar que, si bien constituiría una buena práctica el que los tribunales de primera instancia explicaran en la discusión las razones que establecen la inconsistencia del testimonio al que le restó credibilidad, no existe

⁷⁴ Transcripción Estipulada de la Prueba Oral, *supra*, pág. 166, líneas 21-24.

disposición legal alguna que obligue al juzgador de los hechos a llevar a cabo esa tarea. Por tanto, no intervendremos con la apreciación de la prueba por parte del foro *a quo*.

Resuelto este asunto, atenderemos de forma conjunta el resto de los señalamientos de error para la mejor disposición del recurso. En primer lugar, el “*Employee Handbook*” (Rev. June 2016) de The Palmas Academy contiene la política sobre el uso de equipo y comunicaciones electrónicas. Dicha sección dispone:

Policy on Use of Electronic Communication and Equipment

Electronic communication and equipment including, but not limited to, internet, on-line services, e-mail, computers, network, telephone, fax machine, and copier have become important tools in the workplace and requires the establishment of a policy on the use of these systems and equipment.

Each person with access to TPA’S computing resources is responsible for their appropriate use and by their use agrees to comply with all applicable school policies and regulations, as well as with any state and federal laws and regulations related to the use of these systems and equipment.

TPA policy is intended to prevent the misuse of such systems and equipment that waste the resources of the Academy, interferes with the functions of the employees, decreases the capacity and speed of the system of electronic network, and unnecessarily exposes TPA to legal claims. The policy is also intended to protect the confidential information of the students, parents, and employees of the Palmas Academy.

The policy states:

- **The computers, the network, the fax machine, and the electronic mail system are the property of TPA and can only be used for work purposes.**

[...]

- The use of computers, fax machine, the network and the electronic mail system, is restricted to employees or authorized users for the activities or actions related to be carried out in TPA.

- No information should be entered into the computers of the network and no message should be sent by e-mail system, unless it is for a reason related to the business, employments and tasks of the employee.

[...]

- All information that is stored on the computers and any communication sent through the system or program of emails must be expressed with property, in an appropriate manner, and in compliance with the school policies, particularly

the politics of Sexual Harrasment and harrastment at work, the Anti-Discrimination policy and the regulation of HIPPA. It is expressly prohibited the use of profanity, vulgar or in any way hurtful or disturbing, for any person.

• **The policy extends to the use by an employee of the social networks, such as Facebook and Twitter, to the extent that the use of these networks affects or damages the image of TPA.**

[...].⁷⁵

De lo anterior se desprende que la politica de The Palmas Academy, en cuanto al uso de equipo y comunicaciones electrónicas, van dirigidas en cuanto al uso del equipo propiedad de la parte apelante y no sobre el uso del equipo personal de la señora Méndez López. De hecho, la referida politica también aplica al uso de redes sociales de la parte apelada, lo que confirma la potestad de utilizar estas redes sociales siempre que el uso no afecte o dañe la imagen de la academia. Por tales razones, aun cuando se pueda argumentar que dicha política es aplicable al uso de celulares personales, el resultado de nuestra interpretación no variaría. Explicamos.

El Art. I de la Sección “*Faculty*” del “*Employee Handbook*” dispone que la facultad mantendrá una relación positiva y comunicación abierta entre los padres. Es decir, el propio “*Employee Handbook*” promueve la comunicación entre la facultad y los padres. Por ello, el simple hecho de utilizar “*WhatsApp*” como medio de comunicación entre la maestra y los padres de estudiantes de nivel pre-escolar, no constituye una justificación para el despido, según el propio “*Employee Handbook*”. A tales efectos, precisa señalar que, la parte apelante, no demostró ante el Tribunal de Primera Instancia cómo la comunicación enviada por la parte apelada a los padres de sus estudiantes afectara o dañara la imagen de la academia. Al contrario, la parte apelante se limita a argumentar que dicho medio

⁷⁵ “*Employee Handbook*”, Rev. June 2016, págs. 9-11.

de comunicación no está permitido por la política de la academia, sin embargo, el “*Employee Handbook*” nada dispone sobre ello.

Por tanto, en comparación con la propia determinación de The Palmas Academy --respecto a la promoción de la comunicación entre la facultad y los padres--, resolvemos que no erró el foro *a quo* al no determinar que el uso de “*WhatsApp*” estaba vedada por el “*Employee Handbook*” de The Palmas Academy.

The Palmas Academy, en un intento para justificar la legalidad del despido, arguye que la parte apelada incurrió en conducta grave vedada por la Sección 4.1 del Art. IV del “*Employee Handbook*”, el cual dispone “*TPA prohibits the sale and/or promotion of goods or services in the school premises. Also prohibited is the announcement of sales and profit activities without the proper authorizaton*”.⁷⁶

Por otro lado, la parte apelante sostiene que el Tribunal de Primera Instancia erró al darle credibilidad al testimonio de la testigo en cuanto al contenido de sus mensajes por “*WhatsApp*”, así como lo declarado por esta en torno a la reunión del 7 de octubre de 2016. En lo pertinente, The Palmas Academy, arguye que el testimonio de la señora Méndez López durante el juicio fue contradictorio a los mensajes que envió por “*WhatsApp*”. Asimismo, entiende que el foro *a quo* erró al determinar que la apelada no ofreció servicios de cuidado.

Parte del análisis que plantea The Palmas Academy está basado en que la señora Méndez López cursó un mensaje a los padres de sus estudiantes por “*WhatsApp*” ofreciéndoles un servicio de cuidado extendido. Ello en contra del Sección 4.1 del Art. IV del “*Employee Handbook*”.⁷⁷ Nuestra apreciación de la prueba no es cónsona con la interpretación que pretende ofrecerle la parte apelante. Tras resolver

⁷⁶ Apéndice IX, Recurso de Apelación, pág. 83.

⁷⁷ Apéndice IX, Recurso de Apelación, pág. 83.

ese asunto, explicamos detalladamente nuestra apreciación sobre el contenido del mensaje.

El mensaje de “*WhatsApp*” que cursó la señora Méndez López, a los padres de sus estudiantes de pre-escolar en un grupo titulado “*PK 2016-2017*”, contenía lo siguiente:

Good Morning!

Remember that school hours are as follow

Home room opens 7:30 am to 7:50am after that the student will be marked tardy. Parents may escort your child to the classroom door.

Homeroom begins at 7:50am.

Parents should leave at 7:50 a.m. or before. School gates close at 7:50 am so we expect the cooperation of parents.

End of school is 2:50pm, students who remain on campus (classroom) after 3:00pm must be involved in a supervised school activity or enrolled in after school program. Students not picked up on time will be taken to our Extended Program and parents will be charged an hourly rate. (Student Handbook p 12-13)

Also they might stay with the teachers; an hourly rate will be charged as well.

Thank You for your cooperation, any concern let me know.

Mrs. Myrna⁷⁸

Aunque el testimonio de la señora Méndez López no fue perfecto, ello de por sí solo no invalida su testimonio.⁷⁹ Aun así, del mensaje enviado por la parte apelada a los padres de sus estudiantes, se desprende que ésta se refirió al programa de cuidado extendido que ofrece The Palmas Academy. Específicamente, expresó que los estudiantes que no fueran recogidos a tiempo, tras culminar el horario regular de clases, serían llevados al “*Extended Program*”, en el que se les cobrará una tarifa por hora. En ese mensaje, la señora Méndez López, refirió a los padres a consultar las páginas 12 y 13 del

⁷⁸ *Apéndice XI, Recurso de Apelación*, págs. 229-230.

⁷⁹ El testimonio de un testigo principal, por sí solo, de ser creído, es suficiente, pues “[e]s al juzgador de los hechos a quien le corresponde resolver la credibilidad de un testigo cuando haya partes de su testimonio que no sean aceptables [...]”. *Pueblo v. De Jesús Mercado*, 188 DPR 467, 476-477 (2013); *Pueblo v. Chévere Heredia*, 139 DPR 1, 15-16 (1995).

“*Student Handbook*”. Además, se desprende que la parte apelante informó que los estudiantes también podrían quedarse con los maestros.⁸⁰

De una simple lectura del mensaje no se desprende la intención que pretende establecer la parte apelante. Ni del testimonio de los testigos de la parte apelante se desprende que, en efecto, la señora Méndez López hubiera llevado a cabo dicho servicio por su cuenta, en contra de los mejores intereses de The Palmas Academy. Tampoco surge de los testimonios que ofreció la parte apelante por medio de sus testigos.

Anteriormente expusimos que este Tribunal, como foro revisor, tiene la facultad de adoptar su propio criterio en la apreciación y evaluación de la prueba documental.⁸¹ De esta forma, tras evaluar el contenido de los mensajes de “*WhatsApp*” en contraste con el testimonio que surge de la *Transcripción Estipulada de la Prueba Oral* y las determinaciones de hecho que realizó el Tribunal de Primera Instancia, no podemos adoptar el razonamiento de la parte apelante. En primer orden, no se desprende de la prueba documental ni testifical que la apelante hubiera ofrecido un bien o servicio con fin de lucro independiente a los servicios que ofrece el colegio, pues en su mensaje ésta se refirió al servicio de cuidado extendido que ofrece The Palmas Academy. También, es innegable sostener la corrección de la determinación del Tribunal de Primera Instancia, al resolver que la señora Méndez López no ofreció servicio de cuidado extendido.

Ahora bien, precisa recordar que, una vez la señora Méndez López alegó que fue una empleada del patrono y que fue despedida sin justa causa, The Palmas Academy tenía la responsabilidad de

⁸⁰ (“*teachers*” en el original).

⁸¹ *González Hernández v. González Hernández*, *supra*, pág. 777; *Mun. de Loíza v. Sucns. Suárez, et al.*, 154 DPR 333, 363 (2001); *Prieto v. Maryland Casualty Co.*, 98 DPR 594, 623 (1970).

demostrar, mediante la preponderancia de la prueba, que el mismo fue justificado. Para cumplir con su responsabilidad, The Palmas Academy, presentó como defensa afirmativa que la parte apelada fue despedida tras ofrecer y cobrar por un servicio de cuidado extendido. Añadió, que dicha actuación constituye una competencia desleal en contra de sus intereses, pues la academia ya ofrecía exclusivamente dicho servicio.

Según mencionáramos anteriormente, la prueba testifical presentada por The Palmas Academy, además de no contar con la credibilidad del foro primario, no logró derrotar la presunción que establecía la Ley 80 (2017). La prueba presentada no logró demostrar la justificación del despido pues, en primer lugar, la defensa que utilizó The Palmas Academy, basada en su investigación e interpretación sobre el mensaje de texto, fue insuficiente.

Por esa razón, confirmamos el dictamen del foro primario, mediante el cual el foro *a quo* resolvió que The Palmas Academy no logró establecer que la señora Méndez López ofreció servicios de cuidado extendido a los padres que cursó el mensaje que provocó su despido. En otras palabras, The Palmas Academy no logró establecer que era más probable que la señora Méndez López hubiera ofrecido el servicio de cuidado extendido en contra de los mejores intereses de la parte apelante y, de esta forma, dicha actuación constituía una competencia desleal en contra de sus intereses.⁸²

Ante la ausencia de perjuicio, pasión o error manifiesto, sostenemos la determinación del Tribunal de Primera Instancia al

⁸² Regla 110. Evaluación y suficiencia de la prueba

La juzgadora o el juzgador de hechos deberá evaluar la evidencia presentada con el propósito de determinar cuáles hechos han quedado establecidos o demostrados, con sujeción a los principios siguientes:

(F) En los casos civiles, la decisión de la juzgadora o del juzgador se hará mediante la preponderancia de la prueba a base de criterios de probabilidad, a menos que exista disposición al contrario. En los casos criminales, la culpabilidad de la persona acusada debe ser establecida más allá de duda razonable.

[...]” 32 LPRA Ap. IV, R. 110 (F).

resolver que el despido de la parte apelada fue sin justa causa, conforme a la Ley 80 (2017).⁸³

IV

Por los fundamentos anteriormente expuestos, confirmamos la *Sentencia* apelada.

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

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

⁸³ *Supra.*