

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

LUIS RAÚL VÉLEZ
BEZARES

Apelante

v.

MEDTRONIC DE
PUERTO RICO CO., y
ASEGURADORA ABC

Apelados

KLAN202000461

Apelación procedente
del Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Humacao

Civil Núm.
H1CI201600681

Sobre:
Despido Injustificado,
Represalias

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, el Juez Adames Soto y la Jueza Reyes Berrios

Adames Soto, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 16 de diciembre de 2021.

Comparece el señor Luis Raúl Vélez Bezares, (señor Vélez Bezares o apelante), solicitando que revoquemos una *Sentencia* emitida el 23 de junio de 2020 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Humacao (TPI). Mediante el referido dictamen el foro primario declaró Ha Lugar la demanda que por despido injustificado fuera presentada por el apelante contra de Medtronic de Puerto Rico, (Medtronic o apelada), al amparo de la Ley Núm. 80¹. Sin embargo, el mismo foro desestimó la acción por represalias, Ley Núm. 115², que también presentara el apelante contra la misma parte.

Aduce con vehemencia ante nosotros el apelante que el foro primario incidió al desestimar la causa de acción por represalia, al no valorar de manera adecuada la prueba presentada en juicio con ese propósito.

¹ Ley Sobre despidos Injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976.

² Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada.

I. Resumen del tracto procesal

El señor Vélez Bezares presentó *Querrela-Demanda* sobre despido injustificado contra Medtronic, el 12 de octubre de 2016.³ Allí aseveró que desde el 2010 era empleado de dicha compañía, donde se desempeñaba como operador de manufactura de distintos productos, entre los cuales se destacaban tornillos médicos y/o dispositivos médicos.⁴ Sostuvo, que nunca fue objeto de amonestaciones durante su estancia en Medtronic,⁵ pero fue vocal con relación a las condiciones de empleos a la cuales se encontraban sometidos los empleados del tercer turno al que pertenecía.⁶ Adujo haber sido citado el 8 de agosto de 2016 por el Asistente de Recursos Humanos de Medtronic, para informarle de su despido, sin explicarle las razones de tal acción. Juzgando que su despido carecía de justa causa, solicitó al tribunal que ordenara a Medtronic resarcirlo de partidas en concepto de las mesadas correspondientes, según lo establece la Ley 80, supra, además de reconocer el pago de honorarios de abogado, así como daños y perjuicios.⁷

Por su parte, Medtronic presentó *Contestación a Querrela*, afirmando que el señor Vélez Bezares fue despido por justa causa.⁸ En esa dirección señaló que para julio de 2016 obtuvo información con relación a que el apelante había tomado refrescos de la cafetería de Medtronic, sin pagar por ellos.⁹ Sostuvo que tal denuncia dio lugar al inicio de una investigación, que concluyó confirmando la conducta que se le imputó al apelante, por lo cual se procedió a su despido.¹⁰ Adujo que la conducta descrita resultaba lesiva a la paz

³ Índice del Apéndice págs. 1-4.

⁴ *Íd.* pág. 2.

⁵ *Íd.* pág. 3.; Salvo unos procedimientos de amonestaciones conocidos como “Awareness” y “Procedure Not Followed” los cuales fueron expedidos de forma grupal.

⁶ *Íd.*

⁷ *Íd.* págs. 3-4.; En cuanto a la reclamación sobre daños y perjuicios, el 22 de noviembre de 2016, el señor Vélez Bezares solicitó el desistimiento parcial voluntario. Véase además págs. 14-15.

⁸ *Íd.* pág. 9.

⁹ *Íd.* pág. 10.

¹⁰ *Íd.*

y al buen orden de la empresa, y por ello fue despedido.¹¹ Por tanto, al considerar que medió una justa causa para el despido del apelante, solicitó la desestimación de la demanda presentada al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*.¹²

Posteriormente, el 2 de julio de 2017, el señor Vélez Bezares enmendó su reclamación con el propósito de incorporar o añadir una causa de acción, por represalias.¹³ A tales efectos, aseveró que durante la reunión trimestral correspondiente a junio de 2016, a petición de la gerencia, presentó sugerencias que, a su juicio, mejoraban las condiciones laborales y evitaban el problema de ausentismo del tercer turno del cual formaba parte.¹⁴ No obstante, juzgó que las expresiones que vertió en dicha reunión desagradaron al grupo gerencial que estaba allí presente, y ello fue la causa para que, al poco tiempo, fuera suspendido y posteriormente despedido. Es decir, que su despido fue un acto en represalia por su participación en la referida reunión.¹⁵

Además, el apelante atendió la alegación de Medtronic con referencia a la causa por la cual fue despedido, (la presunta apropiación de los refrescos sin haberlos pagado). Sobre ello destacó, que la cafetería de donde se obtienen dichos refrescos era operada por una entidad ajena a Medtronic, y los productos que allí vendían no le pertenecían al patrono.¹⁶ Así mismo, adujo que la cafetería no contaba con normas y/o reglas con referencia a la manera en que podían ser pagados y consumidos sus productos.¹⁷ En la misma línea, destacó que era uso y costumbre que los

¹¹ *Íd.* pág. 11.

¹² *Íd.*

¹³ *Íd.* págs. 18-24.

¹⁴ *Íd.* Las sugerencias brindadas giraron en torno a la creación de un sistema de turnos rotativos para los empleados en general, y que estos fueran tratados equitativamente. Relata el apelante que dichas sugerencias fueron presentadas con anterioridad a la reunión aludida, pero no fueron tomas en consideración. Véase además pág. 21.

¹⁵ *Íd.* pág.; Véase además pág. 23.

¹⁶ *Íd.* pág. 21.

¹⁷ *Íd.*

empleados tomaran los productos de la cafetería y pagaran posteriormente,¹⁸ máxime en los turnos en los que no se encontraba abierta.¹⁹

Entonces, en su *Contestación a Demanda Enmendada*, Medtronic reiteró su afirmación de que el despido fue por una justa causa, referente a la conducta deshonesta del apelante.²⁰ Atendiendo la alegación sobre el presunto despido por alegados actos de represalias, insistió en que la causa del despido fue la apropiación de los refrescos sin pagar ya descrita, conducta que constituyó un acto de deshonestidad que los empleados conocían no se podía hacer, según consta en el Manual de Empleado.²¹ Afirmó, que la compañía que administra la cafetería sí cuenta con normas que no permiten fiar a los clientes. Con referencia a la aludida reunión trimestral, aseveró: que se le dio oportunidad al apelante de exponer sus puntos, (en torno a crear turnos rotativos para los empleados de turnos distintos); que otros empleados no estuvieron de acuerdo con lo que planteó el apelante y; que se le indicó al apelante que no se iba a implementar su recomendación.

Superadas las incidencias procesales previas al juicio, el TPI celebró la vista en su fondo, presentando las partes su prueba a lo largo de unos once días. El foro apelado tuvo oportunidad de examinar una extensa lista de prueba documental, y de valorar prueba testifical, a través del testimonio de trece testigos presentados por las partes. Concluido lo anterior, el TPI dictó la *Sentencia* cuya revocación nos solicita el apelante, el 23 de junio de 2020, acogiendo la causa de acción por despido injustificado, pero desestimando la demanda por represalias.

¹⁸ 22

¹⁹ *Íd.* pág.; expuso el apelante que, tanto el horario de operaciones, la escasez de personal y la gran demanda de servicio, eran algunas de las razones para que empleados tomaran productos y los pagaran en otro momento.

²⁰ *Íd.* pág. 29.

²¹ *Íd.* pág. 32.

En la muy bien fundamentada Sentencia emitida por el foro apelado, este hizo una exhaustiva lista de hechos probados, con los cuales sentó las bases para la decisión alcanzada. En la aplicación del derecho a los hechos, en la cual el tribunal *a quo* también exhibió rigor, explicó con claridad las razones por las cuales juzgó que el despido del apelante fue injustificado. En síntesis, sobre esta primera causa de acción, despido injustificado, el TPI concluyó que la investigación efectuada por el apelado para sostener el despido efectuado, (en torno a la denuncia sobre la conducta imputada al apelante, tomar refrescos de la cafetería sin pagar), fue una incompleta -detallando en qué estribaban tales defectos-, además de que se carecía de un manual que impidiera la práctica que se le imputó al apelante.

Sobre la causa de acción por represalias, el foro apelado manifestó que el apelante no pudo demostrar que el despido fuera producto de la intención de Medtronic de castigarlo por haber participado en una actividad protegida. A pesar de que el TPI identificó que el apelante sí había participado de una actividad protegida, (la reunión trimestral mencionada), plasmó haber creído la versión de Medtronic de que la investigación iniciada contra el apelante fue producto de una confidencia transmitida a la gerencia por un compañero de trabajo del apelante, el Sr. Miguel Jiménez, con quien este mantenía cierta riña por causa del pago debido por una apuesta. Es decir, que, luego de evaluada la prueba que desfiló ante sí, el tribunal apelado determinó que Medtronic no inició la investigación que terminó en el despido del adelante como mero subterfugio para castigarlo por su participación en la referida reunión, y sí por razón de la denuncia instada por el Sr. Miguel Jiménez, cuyo testimonio tuvo la oportunidad de sopesar. Además, el foro *a quo* hizo constancia de que las propuestas hechas por el apelante sobre la rotación en los turnos ya habían sido expresadas

por este en reuniones previas, sin consecuencia negativa alguna en su empleo. En definitiva, que la participación del apelante en la reunión trimestral no guardó relación alguna con la investigación realizada por Medtronic y su eventual despido, por lo que el despido fue ajeno a la toma de represalias.²²

Insatisfecho con la determinación sobre despido por represalias, el señor Vélez Bezares acude ante nosotros imputándole al foro primario haber cometido los siguientes errores:

ERRÓ EL TPI AL NO CONSIDERAR PRUEBA PERTINENTE Y CONTUNDENTE QUE FUE VERTIDA DURANTE EL JUICIO EN SU FONDO.

ERRO EL TPI AL CONCLUIR QUE EL DESPIDO DEL QUERELLANTE NO CONSTITUYE UNA REPRESALIA COMO RESULTADO DE ESTE HABER PRESENTADO SUGERENCIAS ANTE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO EN UNA REUNIÓN TRIMESTRAL CONCURRIDA.

Por su parte, Medtronic presentó *Oposición a Alegato Suplementario*, de modo que contamos con el beneficio de los escritos de las partes.

II. Exposición de Derecho

A. Deferencia al Tribunal de Primera Instancia

Nuestro esquema jurídico está revestido por un manto de deferencia hacia la apreciación que realizan los juzgadores de primera instancia en cuanto a la prueba testifical. En ese sentido el Tribunal Supremo ha dispuesto que: "[l]a tarea de adjudicar credibilidad y determinar lo que realmente ocurrió depende en gran medida de la exposición del juez o la jueza a la prueba presentada, lo cual incluye, entre otros factores, ver el comportamiento del testigo mientras ofrece su testimonio y escuchar su voz". *Gómez Márquez v. Periódico El Oriental Inc.*, 203 DPR 783, 792 (2020). En

²² *Íd.* El TPI encontró como probado el hecho de que la gerencia de Medtronic estaba familiarizada con las sugerencias del señor Vélez Bezares desde antes de que se celebrara la reunión trimestral.

atención a lo anterior los tribunales apelativos no intervendremos con “[l]a apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad y las determinaciones de hechos que realizan los tribunales de instancia, a menos que se demuestre que el juzgador actuó movido por pasión, prejuicio o parcialidad o que incurrió en error manifiesto”. *Íd.*, pág. 793.

En *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 781-782 (2013), nuestro alto foro profundizó en qué constituye que un juez adjudique con pasión, prejuicio o parcialidad, o que su determinación sea un error manifiesto. Explicó que un juzgador incurre en pasión, prejuicio o parcialidad si actúa movido por inclinaciones personales de tal intensidad que adopta posiciones, preferencias o rechazos con respecto a las partes o sus causas que no admiten cuestionamiento, sin importar la prueba recibida en sala e incluso antes de que se someta prueba alguna. Añadió que se consideran claramente erróneas las conclusiones del foro revisado si de un análisis de la totalidad de la evidencia, se está convencido de que se cometió un error porque las conclusiones están en conflicto con el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida. *Pueblo v. Toro Martínez*, 200 DPR 834, 859 (2018).

El error manifiesto ocurre cuando de un análisis de la totalidad de la evidencia, el tribunal apelativo queda convencido de que se cometió un error, aunque haya evidencia que sostenga las conclusiones de hecho del Tribunal. *Gómez Márquez v. Periódico El Oriental Inc.*, *supra*, pág. 793. En esa dirección, el Tribunal Supremo ha resuelto que: “[s]e incurren en un error manifiesto cuando la apreciación de esa prueba se distancia de la realidad fáctica o es inherentemente imposible o increíble. *Íd.*

B. Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial

La Ley contra el Despido Injusto o Represalias a todo Empleado por Ofrecer Testimonio ante un Foro Legislativo, Administrativo o Judicial Ley Núm. 115-1991, es el estatuto que brinda protección a los empleados contra represalias que los patronos puedan tomar en su contra. El Art. 2 (a) de la mencionada ley, especifica que ello ocurre cuando el empleado ofrece o intenta ofrecer, algún testimonio o información de forma verbal o escrita, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico. Así como también en los procedimientos internos establecidos de la empresa. *Íd.*

El precitado Artículo especifica que dicha protección existirá, siempre que las “[e]xpresiones no sean de carácter difamatorio ni divulguen información privilegiada, establecida por ley. *Íd.* Ante una alegación sobre violación a lo anterior, el empleado afectado “[p]odrá instar una acción civil en contra del patrono dentro de tres (3) años desde la fecha en que ocurrió la alegada violación y solicitar se le compense por los daños reales sufridos, las angustias mentales, la restitución en el empleo, los salarios dejados de devengar, beneficios y honorarios de abogado. *Íd.* inciso (b). De otro lado, corresponde a la parte afectada, probar mediante evidencia directa o circunstancial que ocurrió la alegada violación y demostrar que existe un nexo causal entre la conducta del patrono y el daño sufrido. *Íd.* inciso (c).

En ese sentido, el promovente de la acción podrá optar por establecer un caso prima facie de violación a la ley, “[p]robando que participó en una actividad protegida por esta ley y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado”. *Íd.* Establecido lo anterior, corresponde al patrono alegar y fundamentar una razón legítima, no discriminatoria para el despido.

Íd. El empleado, por su parte, deberá demostrar que dicha razón alegada por el patrono es un mero pretexto para despedirlo. *Íd.*; *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 446 (2015).

El Tribunal Supremo ha dispuesto que al determinarse la existencia de un caso de represalias al amparo de la Ley Núm. 115, *supra*. Debe considerarse si: (1) el empleado fue tratado de forma distinta a otros empleados; (2) si existió un patrón de conducta antagonista en contra del empleado; (3) si las razones articuladas por el patrono, para fundamentar su acción adversa, están plagadas de inconsistencia; o (4) cualquier otra evidencia que obre en el expediente para establecer el nexo causal. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 398 (2011).

III. Aplicación del Derecho a los hechos

a.

Como advertido, en su escrito ante nosotros el señor Vélez Bezares atribuye al TPI haber incidido al declarar sin lugar la acción de represalias al amparo de la Ley Núm. 115 *supra*. Desde su óptica, el foro sentenciador no consideró prueba pertinente y contundente que fue vertida durante el juicio en su fondo, a los fines de establecer el despido por represalias. Añade que la prueba también sirvió para establecer la cultura de represalias que existía en Medtronic contra empleados que se expresaban, o presentaban sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de empleo en la empresa. Reiteró su teoría legal de que la imputación que se le hizo -de haberse apropiado de refrescos sin pagar- fue un mero pretexto para despedirlo por represalias, por sus expresiones en la reunión trimestral mencionada.

En cuanto a esto último, acentuó que el foro primario debió fijarse en que, al próximo día de haber presentado sugerencias para mejorar las condiciones de trabajo en la reunión trimestral, se diera inició a la investigación laboral que culminó en su despido. Sostiene

que, careciendo Medtronic de una razón válida para su despido, revelada por la investigación defectuosa efectuada, cabía concluir que fue por causa de sus expresiones en la reunión trimestral, es decir, por represalias a lo allí ocurrido.

De otra parte, Medtronic señala que la investigación incoada por el contrario el apelante no estuvo motivada por la participación de este en la reunión trimestral mencionada. Aduce que la prueba desfilada demostró que la referida investigación inició debido a confidencias vertidas por el señor Miguel Jiménez, quien no ocupa un puesto gerencial. Sobre esto, dirigió nuestra mirada a que el Sr. Miguel Jiménez testificó en el juicio sobre las confidencias que dio a Medtronic, y lo hizo con el propósito de perjudicar al apelante, por causa de una deuda de apuesta que estos tenían. En esa dirección, destacó que, aun si los hechos sobre los cuales basó su decisión para realizar el despido no fueran ciertos, existió en su momento base razonable para tal proceder y ello desplazaba cualquier motivación sobre la toma de represalias en contra del apelante. Además, advirtió que el señor Vélez Bezares no cuestionó en su escrito ante nosotros que las actuaciones del TPI hubiesen sido movidas por pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto, por lo que este foro intermedio no debería alterar las determinaciones allí alcanzadas.

b.

Los errores señalados por el apelante están íntimamente relacionados, por lo que son susceptibles de ser atendidos en conjunto, y así obraremos. Según revela la síntesis de las alegaciones contenidas en el escrito de apelación que hicimos en los párrafos que anteceden, la insatisfacción del apelante respecto al resultado obtenido sobre la causa de acción por represalia resulta de la afirmación de este en términos de que dicho foro primario presuntamente no valoró o consideró *prueba contundente* que desfiló

a esos fines. En específico, aduce el apelante que el foro *a quo* debió prestar mayor atención al testimonio del Sr. Ángel Fontánez, Gerente de Recursos Humanos de Medtronic, cuyo contenido reveló un presunto ambiente discriminatorio de los gerenciales hacia los empleados en Medtronic que promueven ideas contrarias a las de estos. Además, sostiene que, probado el hecho de que fue despedido días después de haber participado en una actividad protegida, y dicho despido fue injustificado, se activó la presunción *prima facie* de que fue despedido por represalia, sin que Medtronic hubiese logrado demostrar que tal acción hubiese estado libre de ánimo represivo.

A pesar de lo antes aseverado por el apelante, resulta muy revelador que en ninguna parte de su escrito ante nosotros este incluyera una discusión puntual sobre la prueba y el razonamiento que el foro primario precisó al determinar que el despido no fue el resultado de una acción en represalia por parte de Medtronic. En específico, el TPI plasmó que creyó el testimonio vertido en juicio del Sr. Miguel Jiménez, compañero de trabajo del apelante, con referencia a que fue la persona que denunció ante la gerencia de Medtronic la presunta actividad del apelante, de no pagar por los refrescos que cogía en la cafetería. El foro primario fue muy cuidadoso al destacar que el Sr. Miguel Jiménez mantenía una rencilla con el apelante, por el pago de cierta deuda por apuestas, y la denuncia de este fue el motor que inició la investigación contra el apelante en Medtronic, que desembocó en el despido. Con buen tino el tribunal *a quo* también subrayó que nada en la prueba desfilada dio lugar a entender que hubiera algún tipo de acuerdo entre el Sr. Miguel Jiménez y Medtronic para que se iniciara la referida investigación.

A todas luces, lo anterior resulta la razón esencial para que el foro apelado determinara que la denuncia entablada por el Sr.

Miguel Jiménez fue la causante del inicio de la investigación contra el apelante, que devino en despido, y **no** un acto de represalia por lo ocurrido en la reunión trimestral. Esta determinación comportó un ejercicio por el foro primario sobre determinación de credibilidad de los testigos que presentaron las partes, cuyo resultado fue que el juzgador creyó la versión de Medtronic de que el despido no tuvo relación alguna con lo acontecido en la reunión trimestral, y sí con la denuncia iniciada por el Sr. Miguel Jiménez. La parte apelante tuvo oportunidad de confrontar el testimonio del Sr. Miguel Jiménez sobre dicho hecho, pero el foro primario creyó las declaraciones de dicho testigo.

A pesar de la centralidad que ocupó el testimonio del Sr. Miguel Jiménez en la determinación del TPI, según descrito, **no hay alusión alguna a dicho testimonio en el escrito de apelación**. Nos resulta evidente que el apelante necesariamente tenía que rebatir ante nosotros dicho testimonio para poder entonces tratar de colocarnos en posición de revertir la determinación que sobre represalias hiciera el TPI. No lo hizo. Por el contrario, el apelante eligió enfatizar el testimonio del Sr. Ángel Fontánez, con el propósito de que, suponemos, le concediéramos mayor peso probatorio a este testigo que al Sr. Miguel Jiménez Yerra con tal pretensión.

Según adelantamos, el alcance de nuestra función revisora al intervenir con los juicios que sobre credibilidad lleva a cabo el foro primario tiene clara limitaciones, por razones de profunda valía. *Pueblo v. Toro Martínez*, 200 DPR 834 (2018). Sigue siendo muy cierta la aseveración de nuestro Tribunal Supremo referente a que es el juzgador primario, *ante quien deponen los testigos, quien tiene la oportunidad de verlos y observar su marea de declarar, de poder apreciar sus gestos, titubeos, contradicciones, manierismos, dudas, vacilaciones y, por consiguiente, de ir formando gradualmente en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen verdad. Pueblo v. García*

Colón, 182 DPR 129 (2011). De lo que se sigue que un tribunal revisor tiene vedado 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.** (Énfasis suplido). *Pueblo v. De Jesús Mercado*, 188 DPR 467 (2013).

Visto que la parte apelante no logra identificar en dónde reside el prejuicio, pasión, parcialidad o error manifiesto en el ejercicio de valoración de la prueba efectuado por el foro primario, que nos habilitaría a intervenir con tal adjudicación de credibilidad, sólo nos queda pensar que el apelante aspira a que cambiemos o sustituyamos sin más, la apreciación del TPI sobre dicha prueba, por la nuestra. Sin ser reiterativos, no estamos autorizados a tal proceder, y tampoco se justificaría, en tanto que la posición del foro primario sigue siendo privilegiada para examinar la prueba testifical. Además, la lectura del expediente revela, sin mayor esfuerzo, que el foro primario sopesó tanto el testimonio del Sr. Ángel Fontánez como el del Sr. Miguel Jiménez, asignando valor probatorio según lo estimó. De tal valoración resultó, en parte, que el foro primario encontrara que el despido del apelante no fuera justificado (para lo cual tuvo en consideración, precisamente, el testimonio del Sr. Ángel Fontánez), pero por la otra, que la causa de dicho despido no fuera porque el apelante participara en la reunión trimestral aludida.

En definitiva, al apelante no haber superado el estándar de revisión que nos permitiría revertir las determinaciones sobre la valoración de prueba realizadas por el foro apelado, resulta inescapable concluir que Medtronic sí logró establecer que la causa para el despido del apelante no fue por este haber participado en una actividad protegida, sino por presuntamente haber tomado unos refrescos en la cafetería y no pagarlos, (aunque esto último no

sirviera como justa causa para su despido). En este sentido, a pesar de la activación de la presunción prima facie del despido por represalia, el patrono logró probar, y creyó el TPI, una razón distinta para el despido, que no fue por los eventos acaecidos en la reunión trimestral. Los errores señalados no fueron cometidos, procede confirmar.

IV. Parte dispositiva

Conforme al razonamiento expuesto, *confirmamos* el dictamen apelado.

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

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