

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

MARIAN GONZÁLEZ
CINTRÓN

Recurrente

v.

QUALITY TECHNICAL &
BEAUTY COLLEGE Y/O
QUALITY TECHNICAL
BEAUTY COLLEGE, INC.

Recurrida

KLRA202000176

REVISIÓN JUDICIAL
procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos

Caso Núm.:
AC-18-367

Sobre:
Despido injustificado.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y la Jueza Álvarez Esnard.¹

Álvarez Esnard, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de septiembre de 2021.

Comparece ante nos Marian González Cintrón (“señora González Cintrón” o “Recurrente”), mediante *Recurso de Revisión de Decisión Administrativa*, a fines de solicitar que revoquemos la *Resolución y Orden* emitida y notificada el 24 de febrero de 2020, por la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (“OMA”). Por virtud de la misma, el referido foro administrativo desestimó la *Querrela* sobre despido injustificado promovida por la Recurrente en contra de Quality Technical & Beauty College y/o Quality Technical & Beauty College, Inc. (“QTB” o “Recurrida”).

Por los fundamentos expuestos a continuación, **MODIFICAMOS** la determinación recurrida y así modificada **CONFIRMAMOS**.

I.

El 10 de abril de 2018, la señora González Cintrón instó *Querrela* sobre despido injustificado y bono de navidad ante la OMA

¹ Se asigna a la Hon. Alicia Álvarez Esnard según Orden Administrativa TA-2021-001.

en contra de la Recurrída. Conforme a la misma, la Recurrente arguyó que trabajó como instructora de cosmetología y estilo para la Recurrída desde el 9 de julio de 2013 hasta el 25 de noviembre de 2015, fecha en la cual fue despedida sin mediar justa causa. Como corolario de lo anterior, solicitó \$2,946.47.47 por concepto de indemnización correspondiente al amparo de la *Ley sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRC secs. 185a *et seq.* (“Ley 80”). Además, solicitó \$900.00 por concepto del bono de navidad, al amparo de la *Ley del Bono de Navidad para Trabajadores y Empleados de la Empresa Privada*, Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969. Por consiguiente, el 22 de enero de 2019, la OMA emitió la *Notificación de Querrela y Vista Administrativa*, notificada el 23 de enero de 2019, por virtud de la cual notificó a QTB de la *Querrela* incoada en su contra y le citó a vista para el 19 de marzo de 2019.

En respuesta, el 5 de febrero de 2019, el Sr. Jesús I. Meléndez Ramos, presidente de QTB (“Presidente”) envió una misiva en representación de la Recurrída a la OMA.² La misma Recurrída alegó que la Recurrente no era empleada de QTB. En la alternativa, adujo que la Recurrente no fue despedida sino que culminó la relación contractual entre esta y QTB, *por no contar con estudiantes matriculados a quien esta le pudiera proveer servicios educativos*. Particularmente, la comunicación redactada por la representación legal de la Recurrída anejada a la contestación del Presidente, arguyó que:

Al momento de que el grupo de la Sra. González terminó su clase, QTB no contaba con estudiantes para ofrecer nuevamente el curso de Cosmetología y volver a emplear a la querellante. Al día de hoy, QTB no tiene ni ha ofrecido un curso adicional porque **simplemente no hay estudiantes**. De conformidad con lo anterior, incluyo para su evaluación una certificación emitida por la Registradora de QTB, la Sra. Raquel Venegas, en la

² Esta misiva escrita a mano por el Presidente y dirigida a la OMA se tomó como contestación a la *Querrela*.

que acredita el último ofrecimiento del Curso Diurno de Cosmetología en QTB. Tampoco existe al momento demanda estudiantil en QTB para clases nocturnas.

Como es de su conocimiento, la Ley 89 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, expone inequívocamente que las “reducciones en el 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”, son justa causa para la terminación de un empleo. La terminación de la relación contractual con la Sra. González no fue un capricho de QTB; así QTB puede demostrarlo inequívocamente en cualquier foro administrativo o judicial. Véase Apéndice, pág. 22 (Negrillas en el original).

Tras la celebración de la vista pautada el 19 de marzo de 2019, la OMA emitió *Minuta Resolución Interlocutoria y Orden* el 2 de abril de 2019, notificada el 3 de abril de 2019. Mediante esta, concedió a las partes sesenta días para completar el descubrimiento de prueba y señaló el 13 de junio de 2019 para vista adjudicativa. Luego de varios incidentes procesales, el 11 de julio de 2019, se celebró la aludida vista y las partes presentaron su evidencia.

Así las cosas, el 24 de febrero de 2020, la OMA emitió y notificó la *Resolución y Orden* recurrida. Por virtud de esta, tras evaluar la totalidad de las circunstancias, la OMA determinó que entre las partes de epígrafe existía una relación obrero patronal por lo que aplicaba la legislación laboral invocada.

A pesar de existir un contrato de servicios profesionales entre las partes, la decisión se fundamentó en que se reunieron los elementos constitutivos de una relación patrono-empleado. Entre estos elementos, la OMA consideró, por ejemplo: (1) Que la Recurrente solamente laboraba en las instalaciones de QTB y no tenía lugar propio de trabajo; (2) Que la Recurrente trabajaba en el horario dispuesto por QTB y registraba su asistencia en el registro de QTB; (3) Que la Recurrente no tenía seguro social patronal ni negocio propio y su fuente primaria de ingresos era su trabajo con QTB; (4) Que por la duración del contrato la Recurrente

desempeñaba las mismas funciones, habiendo expectativa de continuidad; (5) Que no tenía la facultad de contratar otros empleados ni tenía independencia de criterio, se tenía que regir por las normas y políticas de QTB; (6) Que QTB le asignaba materiales y le requería el uso de un uniforme; y (7) Que el Presidente supervisaba estrechamente a la Recurrente. En consecuencia, la OMA determinó que existía una relación de patrono-empleado, pues, “[r]eiteradamente se ha resuelto que la naturaleza de la relación obrero-patronal la determina la propia relación y no lo que decidan las partes”. Véase *Resolución y orden*, notificada 24 de febrero de 2020, pág. 43, Apéndice, pág. 68 (Cita omitida). No obstante, en lo pertinente a la controversia trabada ante nuestra consideración, concluyó que el despido de la Recurrente estuvo justificado al amparo de la Ley 80.

Específicamente, la OMA afirmó que la Ley 80 dispone como defensa la reducción de ingresos, y establece que la misma responde a “una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido”. Véase *Resolución y orden*, notificada 24 de febrero de 2020, pág. 74 (citando a 25 LPRA sec. 185b(f)). Por tanto, estableció que cuando concurren esas circunstancias, se entenderá que existe justa causa para el despido. Al evaluar la evidencia presentada, la OMA determinó que el despido de la Recurrente se debió a razones económicas, por lo que el despido estaba justificado. Particularmente, fundamentó su conclusión en dos piezas de evidencia: (1) un documento preparado por la registradora de la institución, con el título *Matrícula Año 2015 Cosmetología y Estilo – Diurna*, que certificaba la matrícula del curso de Cosmetología para el año académico 2015-2016; y (2) el testimonio del presidente de la institución que corroboró que hubo una merma en la matrícula del curso de Cosmetología:

En el caso ante nuestra consideración, el patrono querellado alegó que la querellante fue despedida obrando justa causa. Específicamente, alegó que la institución educativa sufrió una merma significativa en su matrícula que le impedía mantener la contratación de la querellante. *En apoyo a su alegación, el patrono presentó un documento preparado por la registradora de la institución, que certifica que para el año 2015-2016 se matricularon diecisiete (17) estudiantes en el curso de cosmetología y estilo. También presentó el testimonio del presidente de la institución, el Sr. Meléndez Ramos, quien declaró sobre la merma significativa de estudiantes que sufrió QTB y la ejecutoria y desempeño de la querellante mientras fungió como instructora del centro educativo . . . Sostenemos que, aunque la mejor evidencia para probar la precariedad económica que atravesaba la institución educativa eran los estados financieros, copia de las planillas de contribución sobre ingresos para los años 2014, 2015 y 2016 o cualquier otro documento oficial que reflejara la situación económica particular de la empresa, la prueba que presentó la parte querellada cumplió con el estándar de preponderancia de la evidencia aplicable a estos casos.*

Sin lugar a dudas, la evidencia presentada por el patrono demostró de manera fehaciente, que la cesantía de la querellante se debió a razones económicas, provocada por la merma de estudiantes matriculados en el curso de cosmetología y estilo durante el año fiscal 2015-2016, la cual conforme certificó la propia registradora, ascendía a diecisiete (17) estudiantes. Tal hecho fue corroborado por el Sr. Meléndez Ramos Véase Resolución y orden, notificada 24 de febrero de 2020, págs. 52-53, Apéndice, págs. 77-78 (Énfasis suplido).

Por otro lado, ante el señalamiento de la Recurrente de que la QTB tenía que cumplir con el criterio de antigüedad para efectuar despidos por razones económicas, la OMA resolvió que en el caso de marras concurrió una excepción a esta exigencia, debido al desempeño defectuoso de la Recurrente. A tenor con lo anterior, la OMA declaró No Ha Lugar la reclamación sobre despido injustificado y, a su vez, desestimó la *Querrela* de la Recurrente.

Inconforme, el 10 de julio de 2020, la Recurrente presentó ante esta Curia el presente *Recurso de Revisión de Decisión Administrativa*. Por virtud de este, expuso que la OMA incurrió en el siguiente error:

Primer Señalamiento de Error

Erró la Honorable Jueza Administrativa de la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo

y Recursos Humanos de Puerto Rico al ordenar la desestimación de la querrela AC-18-367 al determinar que se justificaba aplicar la excepción al principio de antigüedad y utilizar el criterio del desempeño y ejecutoria de los empleados, para determinar, ante la merma de ingresos, que instructores se mantendrían impartiendo cursos en la Institución.

Mediante *Resolución* emitida el 8 de septiembre de 2020, notificada el 29 de septiembre de 2020, entre otros pronunciamientos, ordenamos a la Recurrente a presentar una transcripción de la vista adjudicativa celebrada el 11 de julio de 2019. Tras ciertos trámites procesales, el 17 de diciembre de 2020, la Recurrente presentó *Moción sometiendo transcripción en cumplimiento de orden* y entregó la transcripción requerida. Transcurridos los términos de rigor, acogimos la transcripción sometida, mediante *Resolución* emitida el 8 de marzo de 2021 y notificada el 11 de marzo de 2021.

Así las cosas, el 5 de abril de 2021, la Recurrida presentó su *Oposición a Recurso de Revisión y/o Moción de Desestimación*. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, pasamos a exponer el derecho aplicable.

II.

A. ***Estándar de Revisión Judicial de Determinaciones Administrativa***

“Es norma reiterada en nuestro ordenamiento jurídico que los tribunales apelativos debemos conceder deferencia a las decisiones de las agencias administrativas . . .”. *Torres Rivera v. Policía de PR*, 196 DPR 606, 626 (2016). Esto se debe “a la experiencia y el conocimiento especializado que éstas poseen sobre los asuntos que se les han delegado”. *Íd.* (Escolio omitido). Las determinaciones de una agencia administrativa gozan de una presunción de corrección. Véase *Graciani Rodríguez v. Garage Isla Verde*, 202 DPR 117, 128 (2019).

[L]os foros judiciales analizarán los aspectos siguientes:

(1) si el remedio concedido por la agencia fue apropiado; (2) si las determinaciones de hecho que realizó la agencia están sostenidas por evidencia sustancial, y (3) si las conclusiones de derecho fueron correctas. *Capó Cruz v. Jta. de Planificación et al.*, 204 DPR 581, 591 (2020)(Cita omitida).

A tenor con lo anterior, los tribunales deben deferencia a las agencias administrativas salvo que: (1) las determinaciones no estén basadas en evidencia sustancial; (2) las conclusiones de derecho fueran incorrectas; (3) la agencia actuara de forma arbitraria, irrazonable o ilegal; o (4) que lesionara derechos fundamentales. Véase *Super Asphalt v. AFI y otros*, 2021 TSPR 45, 206 DPR __, pág. 14 (2021); *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, 201 DPR 26, 36 (2018). En ausencia de ello, “aunque exista más de una interpretación razonable de los hechos, procede que se valide la interpretación que realizó la agencia administrativa recurrida”. *Super Asphalt v. AFI y otros, supra*. Véase, también, *ECP Incorporated v. OCS*, 205 DPR 268, 281-282 (2020).

Por consiguiente, la deferencia cede, por ejemplo, cuando la agencia no se fundamenta en evidencia sustancial. “A esos fines, evidencia sustancial es aquella prueba relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión”. *Capó Cruz v. Jta. de Planificación et al., supra* (Cita y comillas omitidas).

Es decir, a manera de excepción los tribunales pueden intervenir con las determinaciones de hechos de una agencia *cuando no están sustentadas por el expediente*, ya que el foro judicial no debe sustituir su criterio por el del foro administrativo si éste hizo una interpretación razonable de los hechos. *OCS v. Point Guard Ins.*, 205 DPR 1005, 1027 (2020)(Citas y comillas omitidas)(Énfasis suplido).

“Por su parte, las determinaciones de derecho pueden ser revisadas en su totalidad”. *Capó Cruz v. Jta. de Planificación et al., supra* (Cita omitida).

B. Ley sobre Despidos Injustificados

La *Ley sobre Despido Injustificados*, o Ley 80, es una legislación protectora de los derechos de la clase obrera. La misma provee un remedio a las personas que son despedidas sin justa causa. Esta legislación debe ser interpretada liberalmente y de la forma más favorable para la persona despedida. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

La Ley 80 fue aprobada con el fin primordial de proteger de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo mediante la aprobación de una ley que, a la vez que otorgue unos remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado, desaliente la incidencia de este tipo de despido. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013)(Citas y comillas omitidas).

Reiteradamente, nuestro Tribunal Supremo ha discutido la aplicabilidad del referido estatuto cuando el empleado opera bajo un contrato de servicios profesionales, en lugar de un contrato de empleo. A esos fines, ha establecido que, para determinar si existe una relación obrero-patronal entre una contratista y su principal, *no podemos limitarnos al título de la obligación. Véase Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 931, 951-954 (2011); *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 768-769 (2000). Esto, pues, “en limitadas ocasiones es posible lograr una distinción categórica entre ambos conceptos”. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 659 (2014)(Citas omitidas). Por lo tanto, debemos acudir a los criterios establecidos por jurisprudencia para llevar a cabo este análisis:

A través de los años hemos establecido una serie de criterios que facilitan el ejercicio que deben llevar a cabo los tribunales en aras de distinguir entre un empleado y un contratista *bona fide*, a saber:

- (1) Naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo;

- (2) Grado de juicio o iniciativa que despliega la persona;
- (3) Forma de compensación;
- (4) Facultad de emplear y derecho de despedir obreros;
- (5) Oportunidad de incurrir en ganancias y el riesgo de pérdidas;
- (6) La titularidad del equipo y de las instalaciones físicas provistas por el principal;
- (7) Retención de contribuciones;
- (8) Si, como cuestión de realidad económica, la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja;
- (9) Permanencia de la relación de trabajo; y
- (10) Si los servicios prestados son una parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismos. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, *supra*, pág. 660 (Citas omitidas). Véase, también, *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, *supra*, págs. 952-953; *SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC*, *supra*, pág. 768.

Esto implica un análisis multifactorial que no debe ser rígido. Los tribunales debemos “ponderar cuidadosamente la totalidad de las circunstancias en las cuales se desenvuelve la relación entre las partes a la luz de todos los criterios anteriormente enumerados”. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, *supra*, pág. 660 (Cita omitida).

Además, conforme al aludido estatuto, se dispone un esquema probatorio particular.

Así pues, como parte del esquema de protección laboral implantado a través de la Ley 80, una vez se presenta una acción para alegar un despido sin justa causa *se activa una presunción de que el despido fue injustificado y recae sobre el patrono la obligación de rebatirla*. Para ello tiene que probar, *mediante preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximentes de responsabilidad . . .* *Íd.*, págs. 428-429.

Por consiguiente, el patrono querellado “viene obligado a alegar en su contestación a la . . . querrela los hechos que dieron origen al despido y a probar que el mismo estuvo justificado . . .”. *Diaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 379 (2001)(Cita y paréntesis omitidos).

C. *Justa causa para el despido*

A tenor con lo anterior, “[s]e entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono”. 29 LPRC sec. 185b. De igual manera, “se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento”. *Íd.* La Ley 80 provee una lista *no taxativa* de situaciones que constituyen justa causa. Véase *Indulac v. Cent. Gen. de Trabajadores*, 2021 TSPR 78, 207 DPR __ (2021); *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 291-292 (2019); *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 930 (2015). Entre las situaciones provistas están que la persona: (1) incurriera en un patrón de conducta impropia; (2) mostrara un patrón de desempeño deficiente; o (3) violentara reiteradamente las normas del negocio. 25 LPRC sec. 185b(a)-(c).

Además, la referida lista provee tres ejemplos de justa causa que no son atribuibles al trabajador. 25 LPRC sec. 185b(d)-(f).

Estas tres causas están relacionadas a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, y principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de las empresas. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 425, (2013)(Citas, comillas y corchetes omitidos).

Entre estas, están (1) el cierre de operaciones; (2) los cambios tecnológicos o de reorganización; (3) las reducciones necesarias para el negocio. *Íd.*

III.

En la *Resolución y Orden* emitida y notificada el 24 de febrero de 2020, el foro administrativo detalló la evidencia presentada ante sí en la vista adjudicativa y esbozó las siguientes determinaciones de hecho:

1. QUALITY TECHNICAL & BEAUTY COLLEGE, INC. (QTB), es una escuela vocacional no universitaria que ofrece

- cursos cortos en el campo de la cosmetología, barbería y técnica de uñas.
2. Para ofrecer el servicio, QTB es evaluado por agencias acreditadoras que son las que, a su vez, establecen las normas y criterios, con los que tiene que cumplir la institución para obtener la acreditación y ser recipientes del Título IV, mejor conocido como la Beca Pell.
 3. QTB está acreditada por el US Department of Education y es recipiente de la Beca Pell.
 4. Como tenedor de la acreditación, QTB no tiene flexibilidad en la aplicación de los requerimientos del US Department of Education, pues viene obligado a cumplir con los criterios establecidos por la NACCAS, quien supervisa la institución periódicamente para de esa manera asegurarse que el ambiente estudiantil sea el correcto.
 5. El curso de cosmetología y estilo constaba de mil doscientas (1,200) horas.
 6. Esas horas eran corridas, es decir que, no necesariamente se empezaba en agosto y se terminaba en mayo, sino que se seguía corrido hasta que el estudiante finalizase el curso.
 7. Los contratos con los estudiantes tenían fecha de comienzo y terminación, pero si al llegar la fecha de finalizado el contrato, el estudiante tenía un atraso en términos de horas lectivas, la NACCAS y el US Department of Education, obligaba a la institución a seguir ofreciéndole el curso a esos estudiantes hasta que completasen las mil doscientas (1,200) horas. Si el estudiante no respondía a esa extensión de tiempo entonces se realizaba una baja administrativa.
 8. En las mil doscientas (1,200) horas se tenía que cubrir las materias establecidas en el currículo, el cual era revisado cada dos (2) años.
 9. El currículo está dividido por capítulos o módulos.
 10. Los criterios del curso de cosmetología y la forma en que se iba a ofrecer el mismo lo establecía la NACCAS.
 11. La institución tenía que seguir las directrices de la NACCAS, respecto al uniforme, las materias a impartirse, el manual que se debía utilizar, la cantidad de horas y la forma en que se debía ofrecer el curso.
 12. Esas directrices eran las que, a su vez, la institución educativa impartía a todo el personal facultativo.
 13. La querellante Marian González Cintrón trabajó para QTB desde el 9 de julio de 2013 hasta el 25 de noviembre de 2015, como profesora del curso de cosmetología y estilo.
 14. La querellante devengaba una compensación legal de DOSCIENTOS SETENTA Y SEIS DÓLARES (\$276.00) semanales.
 15. Al inicio de la relación laboral, la querellante y QTB contrataron verbalmente que la Sra. González

- Cintrón laboraría para la institución mediante contrato de servicios profesionales o como contratista independiente.
16. Las partes acordaron que la querellante trabajaría en horario diurno. No obstante, tenía que cumplir con el horario establecido por QTB.
 17. QTB no le realizaba a la querellante deducciones por concepto de seguro social. Sólo retenía el siete por ciento (7%) de contribución sobre ingresos.
 18. QTB no le concedía a la querellante beneficios marginales de vacaciones, días por enfermedad, días feriados y pago de horas extra.
 19. La querellante firmaba diariamente una hoja de asistencia.
 20. QTB le asignaba el salón de clases, así como las materias que, como instructora, debía utilizar.
 21. La querellante utilizaba uniforme de la institución mientras rendía servicios como instructora.
 22. La querellante realizaba todas sus labores en la institución educativa.
 23. La querellante no tenía seguro social patronal. Tampoco tenía negocio propio ni ha presentado planilla de contribución sobre ingresos reclamando tener negocio propio.
 24. La querellante no contrató a ninguna otra persona para asistirle en la prestación de los servicios.
 25. La plantilla de empleados de QTB durante el período de tiempo trabajado por la querellante era menor de quince (15) empleados.
 26. Para el período que comprende del 1 de octubre de 2014 al 30 de septiembre de 2015, equivalente al Año Bono 2014-2015, la querellante trabajó más de setecientas (700) horas.
 27. La querellante tenía derecho a recibir un Bono de Navidad para el Año Bono 2014-2015, equivalente al tres por ciento (3%) de los salarios devengados durante ese período hasta un máximo de DIEZ MIL DÓLARES (\$10,000.00).
 28. La parte querellada satisfizo el pago por concepto de Bono de Navidad para el Año Bono 2014-2015, dentro del término dispuesto por ley.
 29. El pago por concepto de Bono de Navidad para el Año Bono 2014-2015 se efectuó el 2 de diciembre de 2015 mediante cheque número 10903 a nombre de la querellante.
 30. Como profesora de cosmetología y estilo, la querellante tenía la responsabilidad de preparar a sus estudiantes, tomando como base el manual que contenía todo el material exigido por las agencias acreditadoras y la Junta Examinadora.
 31. El material ofrecido en el curso sería evaluado posteriormente en un examen de reválida.

32. Los grupos de estudiantes que le fueron asignados a la querellante correspondían a los años fiscales 2013-2014 y 2014-2015.
33. La querellante tuvo bajo su supervisión alrededor del sesenta (60) estudiantes, de los cuales apenas tres (3) o cuatro (4) pasaron su examen de reválida.
34. Para ese tiempo, la NACCAS requería que al menos un sesenta por ciento (60%) de los estudiantes aprobaran la reválida.
35. En los grupos asignados a la querellante, siempre hubo un problema de bajas académicas.
36. El rendimiento académico de los estudiantes de la Sra. González Cintrón era bajo o deficiente. La gran mayoría de ellos no finalizaban el curso satisfactoriamente, lo que afectaba la acreditación de la institución educativa.
37. El último grupo de estudiantes asignado a la querellante correspondía al año fiscal 2014-2015.
38. Según el calendario establecido, el grupo del año fiscal 2014-2015 tomaba la reválida en noviembre de 2015.
39. Una vez finalizado el curso de mil doscientas (1,200) horas, se le ofrecía a los estudiantes unos seminarios y/o estudios continuados para tomar el examen de reválida.
40. Esos cursos de reválida los ofrecía la Sra. Lisette Rosado, otra profesora de la institución.
41. Las estudiantes de la Sra. González tomaron el curso de reválida con la Sra. Rosado.
42. Mientras tomaban el curso de reválida, se suscitaron unas diferencias entre lo que la querellante les había enseñado en el curso de cosmetología y estilo y lo que indicaba la Sra. Rosado en el repaso de reválida. Ello causó confusión entre los estudiantes.
43. Como la querellante y la Sra. Rosario, tenían versiones diferentes, respecto al material que sería evaluado en el examen de reválida, el Sr. Meléndez decidió enviar a ambas profesoras a un seminario, para que se pusieran de acuerdo y trajeran un resumen del material cubierto y con ello preparar una misma versión del curso.
44. QTB les pagó a ambas instructoras, la inscripción al seminario que se ofrecería el 28 de marzo de 2015.
45. La querellante no asistió al seminario porque tuvo que salir de emergencia para Estados Unidos a atender una situación de salud de su padre.
46. La querellante no informó al Sr. Meléndez que no asistiría al seminario.
47. Una estudiante de QTB acudió al seminario en sustitución de la querellante.
48. El Sr. Meléndez amonestó a la querellante en abril de 2015 por no haberle comunicado que no asistiría al seminario y por haber enviado a una estudiante a sustituirla, sin consultárselo previamente.

49. En respuesta, la querellante le cursó el 21 de abril de 2015, al Sr. Meléndez, una comunicación en la que cuestionaba que se le hubiese amonestado como empleada cuando su contratación era por servicios profesionales.
50. Posteriormente, el verano de 2015 un grupo nutrido de estudiantes que tomaban clases con la querellante, empezó a pedir sus documentos para matricularse en otra institución porque, alegadamente, QTB iba a cerrar.
51. El rumor del cierre se suscitó luego de que el Colegio de Barberos fuera a la institución a investigar una querrela que fue presentada por una de las estudiantes que tomaba clases con la querellante.
52. La institución advino en conocimiento de la situación e inmediatamente tomó acciones correctivas.
53. El curso de cosmetología y estilo que ofreció la querellante fue el último de ese año fiscal.
54. No existió ningún otro grupo de estudiantes de cosmetología, hasta el próximo año fiscal, a saber 2015-2016.
55. Por lo general se ofrecía un curso de cosmetología y estilo por año fiscal. No obstante, había ocasiones en que podían estarse ofreciendo dos (2) cursos a la vez. Ello dependía de la demanda.
56. En los años 2013-2014 y 2014-2015 hubo un solo grupo de cosmetología y estilo, que era el que tenía asignado la querellante.
57. Para el año 2015 había dos (2) grupos a la vez, de la clase de cosmetología y estilo.
58. Uno de ellos era el que estaba asignado a la querellante, pero también había otro grupo que comenzó en agosto 2015.
59. Como el grupo del año 2014-2015, asignado a la querellante, no pudo tomar el examen de reválida antes del 30 de junio de 2015, fecha en que terminaba el año fiscal, QTB tuvo que contratar otro profesor para el año fiscal 2015-2016, a quien se le asignaron los estudiantes que se matricularon a partir de agosto de 2015, en el curso de cosmetología y estilo.
60. Los estudiantes no podían ser matriculados, en el grupo de la querellante, pues tal y como lo requería la NACCAS y el US Department of Education, ésta tenía que seguir ofreciéndole el curso a sus estudiantes, del año fiscal 2014-2015, hasta que completasen las mil doscientas (1,200) horas y tomasen el examen de reválida.
61. El curso asignado al Sr. Santana comenzó en agosto de 2015 y pertenecía al año fiscal 2015-2016.
62. Durante unos meses, agosto a noviembre de 2015, se ofrecieron a la vez dos (2) cursos de cosmetología. Cada uno de ellos pertenecía a dos (2) años fiscales distintos.

63. El grupo asignado a la querellante finalizó el curso y el repaso de reválida en noviembre de 2015.
64. La víspera del día de acción de gracias del año 2015, el Sr. Meléndez fue donde la querellante para informarle que su grupo había finalizado el taller y que no había estudiantes para asignarle, por lo que se daba por terminada la relación contractual.
65. Inconforme con la acción del patrono, el 10 de abril de 2018, la querellante presentó una querrela ante el componente adjudicativo de la OMA, por concepto de despido injustificado reclamando una mesada ascendente a DOS MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y SEIS DÓLARES CON CUARENTA Y SIETE CENTAVOS (\$2,946.47). También reclamó MIL DOSCIENTOS DÓLARES (\$1,200), por concepto de Bono de Navidad correspondiente al Año Bono 2014-2015, a [sic] e incluida la penalidad en ley, para un total de CUATRO MIL CIENTO CUARENTA Y SEIS DÓLARES CON CUARENTA Y SIETE CENTAVOS (\$4,146.47). Véase *Resolución y orden*, notificada 24 de febrero de 2020, págs. 31-39, Apéndice, págs. 56-64

IV.

Para efectos de nuestra determinación, entendemos prudente exponer la evidencia que tuvo ante sí el foro administrativo al emitir la determinación de que el despido fue justificado.

Obra en el expediente un documento con el encabezado *Matrícula Año 2015 Cosmetología y Estilo – Diurna*. El mismo refleja una lista de diecisiete personas matriculadas en el programa diurno de cosmetología en el año 2015-2016. Además, consta la certificación y firma de la Registradora y el Presidente de QTB en el aludido documento.

Respecto a la controversia sobre despido injustificado ante nuestra consideración, la única evidencia testifical surge del testimonio vertido por el Presidente de la Institución. A esos fines, declaró que QTB era una escuela vocacional y que este dirigía la institución desde el año 2003. Surge, además, del testimonio esbozado, que la Recurrente comenzó a fungir como instructora de QTB para el año 2013-2014 y desde ese momento, se observó un problema de bajas de estudiantes de cosmetología y estilo. A través de su testimonio, se introdujo en evidencia la hoja de *Matrícula Año*

2015 Cosmetología y Estilo – Diurna. El Presidente expresó, además, que dio por terminada la relación contractual con la Recurrente *por no haber estudiantes matriculados que asignarle*. Como corolario de ello, se produjo una merma en los ingresos a la institución, por tanto, no podía extender el contrato a la Recurrente. Ante el cuestionamiento sobre si existía algún curso que permitiera la continuación de labores de la Recurrente, el Presidente expresó que “[n]o existió ningún otro grupo [de cosmetología y estilo] hasta el próximo año fiscal”, el 2016. Véase *Transcripción de Vista*, celebrada 11 de julio de 2019, págs. 56-57.

V.

Expuesto el marco jurídico y ponderados los argumentos de las partes, pasamos a resolver la controversia ante nuestra consideración. Previo a considerar los argumentos presentados por la Recurrente, entendemos prudente auscultar si, en efecto, aplica al caso de marras la Ley 80. Conforme a las determinaciones de hecho realizadas por la OMA al amparo de los criterios que guían esta determinación, es forzoso concluir que la agencia recurrida actuó correctamente al declarar que entre QTB y la señora González Cintrón existía una relación de patrono-empleada.

Consta en el expediente de autos que QTB tenía la obligación de cumplir con los estándares establecidos por las agencias acreditadoras. A esos fines, la institución estaba vedada de alterar los requisitos o criterios dispuestos por la agencia acreditadora. A su vez, esto implicaba que las aludidas directrices que eran impuestas se extendían al personal facultativo de QTB. Esto incluía directrices respecto al uniforme; las materias a impartirse; el manual que se debía utilizar; la cantidad de horas y la forma en que se debía ofrecer el curso. Por lo tanto, por necesidad y a los fines de no perder su acreditación, QTB ejercía un alto grado de control sobre la ejecutoria de la Recurrente, lo cual se extendía a todos los

aspectos de su trabajo. De igual manera, QTB establecía el horario de trabajo y le exigía firmar una hoja de asistencia diaria. No cabe duda, conforme a la evidencia que obra en el expediente, que la Recurrente no tenía discreción o juicio para ejecutar su trabajo de forma distinta. Tampoco la Recurrente tenía discreción para contratar o emplear a otras personas que le asistieran en sus labores.

De igual forma, surge de las determinaciones de hecho emitidas por la OMA, que QTB proveía el espacio y los materiales para el trabajo de la Recurrente. Es decir, le asignaban un salón en sus instalaciones y le distribuían los materiales necesarios, por lo que esta no tenía titularidad sobre su equipo ni su espacio. Por otro lado, la Recurrente cobraba un sueldo semanal y permanecía en su puesto indefinidamente.

Por último, no surge del expediente que la Recurrente ofreciera cursos en algún otro lugar ni que proveyera servicios por su cuenta, por lo que QTB era su fuente principal de ingreso. Además, los servicios que le proveía a la institución eran parte integral del negocio de QTB, proveer educación y adiestramiento en el área de cosmetología y estilo. No se trata de un negocio independiente que se ejecutaba a favor de QTB. Por consiguiente, al amparo de los criterios que provee la jurisprudencia, resolvemos que la Ley 80 es de aplicación. Véase, por ejemplo, *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen, supra*, págs. 980-981.

Establecido lo anterior, debemos resolver si la OMA erró al determinar que el despido de la Recurrente estuvo justificado. Aun cuando el señalamiento de error aparenta aludir exclusivamente a la determinación sobre el criterio de antigüedad, en su argumentación, la Recurrente manifiesta, además, que el foro *a quo* erró al determinar que QTB presentó evidencia suficiente sobre una reducción en producción, ventas o ganancia que justificara el

despido de la Recurrente. Tras examinar detalladamente el expediente, es forzoso concluir que, al determinar que el despido estuvo justificado por el inciso (f) del Artículo 2 de la Ley 80, el foro administrativo no acertó en cuanto a su fundamento. No obstante, en el caso de autos, procede confirmar la determinación de la agencia recurrida en cuanto a que el despido estuvo justificado por un fundamento distinto. Veamos.

Conforme al derecho esbozado, las conclusiones de derecho son revisables en su totalidad. A tenor con lo anterior, es menester destacar que nuestro Tribunal Supremo ha enfatizado que el inciso (f) del Artículo 2 de la Ley 80 no pretende que toda reducción en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido. Véase *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 426. No obstante, existen otras causas justificadas para el despido y la Ley 80 *no provee una lista taxativa* a esos efectos. Lo esencial es que el despido no se base en un mero capricho. En el caso de autos, no surge de las determinaciones de hecho emitidas por la OMA que el despido de la Recurrida se debiera a una reducción de ventas, ganancias o producción que atentara contra la continuidad de la empresa. Sin embargo, *sí surge que fue consecuencia de la merma en la matrícula de la institución, por virtud de la cual no había un curso para que la Recurrente ofreciera*. Por lo tanto, bajo el concepto abierto de justa causa, resolvemos que el despido estuvo justificado al no haber estudiantes a los cuales la Recurrente pudiera impartir clase.³

³ Debido a la conclusión que llegamos, no procede entrar a discutir si erró o no el foro administrativo en cuanto a la excepción del criterio de antigüedad, puesto que esta controversia se circunscribe a casos en los cuales el despido se justifica al amparo de los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley 80 específicamente. Véase 29 LPRC sec. 185c (“En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones indicadas en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de esta Ley, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad . . .”).

VI.

Por lo fundamentos expuestos, **MODIFICAMOS** la determinación recurrida y así modificada **CONFIRMAMOS**.

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