Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel XI

CARLOS J. SAAVEDRA GUTIÉRREZ, Secretario del Departamento del Trabajo Y Recursos Humanos, en representación y para el beneficio de: DAVID MORENO VÉLEZ Querellante-Apelados v. SAP, PR, INC. H/N/C BG PUERTO RICO Querellada-Apelantes	KLAN201900012	*Apelación* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Aguada Civil Núm. A BCI2017-1034 Sobre: Reclamación de Indemnización por Despido Injustificado

Panel integrado por su presidente, el juez Rivera Colón, la juez Lebrón Nieves y la jueza Cortés González[1]

Cortés González, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2019.

Comparece *SAPR, Inc.* (SAP o apelante), mediante el recurso de Apelación de título y solicita la revocación de la *Sentencia* que declaró Con Lugar la Querella instada por el señor David Moreno Vélez (Moreno Vélez o apelado) sobre despido injustificado.

I.

El 2 de noviembre de 2016, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en representación y para beneficio del señor Moreno Vélez instó una *Querella* en contra de SAP, al amparo del procedimiento sumario que instaura la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA 3118, *et seq*. Sostuvo que fue despedido sin justa causa y alegó ser acreedor de la indemnización consabida en la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA 185a, *et seq,* (Ley Núm. 80), la cual no le fue pagada. SAP contestó la *Querella* oportunamente negando las alegaciones del

[1]En virtud de la Orden Administrativa TA-2019-083 se designó a la Hon. Nereida Cortés González en sustitución de la Hon. Migdalia Fraticelli Torres, quien se acogió a beneficios de jubilación.

señor Moreno Vélez y presentó varias defensas afirmativas. Entre ellas, alegó afirmativamente que el despido estuvo plenamente justificado conforme establece la Ley Núm. 80, *supra*; que el señor Moreno Vélez fue objeto de disciplina progresiva y que éste abandonó el empleo en contravención a lo ordenado por su patrono, lo que constituyó un acto de insubordinación conducente a un despido justificado.

Durante el trámite del caso, las partes realizaron descubrimiento de prueba. Luego de lo cual, SAP presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria*, a través de la que alegó que procedía la desestimación de la *Querella* incoada en su contra toda vez que el despido fue uno justificado. Apoyó su argumento en que el señor Moreno Vélez de forma insubordinada retó la autoridad de su supervisor, e ignoró las políticas y normas de la empresa al ausentarse dos (2) días corridos, el 1 y 2 de abril de 2015, sin autorización. Ello a pesar de que su supervisor le informó que no le había aprobado ausentarse dichos días, ya que debía terminar una orden del cliente Benítez Autos.[2] El señor Moreno Vélez replicó a la moción de SAP.

El foro primario declaró No Ha Lugar la Solicitud de Sentencia Sumaria interpuesta por SAP y al evaluar la misma emitió su *Resolución*,[3] en la que estableció veintidós (22) hechos incontrovertidos y consignó cinco (5) hechos que entendió se encontraban en controversia. Los hechos encontrados en controversia son: (1) si los dos (2) días, el 1 y 2 de abril de 2015, en que se ausentó el señor Moreno Vélez y que fueron solicitados con una semana de anticipación ya habían sido autorizados por la co-dueña de la compañía y encargada de la oficina de Recursos Humanos, la señora Yolanda Ros[s]; (2) cuál era la cadena de mando u organigrama de la empresa; (3) si los días en que se ausentó el señor Moreno Vélez eran en concepto de vacaciones o por un asunto personal con cargo a la licencia de vacaciones. Ello para

---

[2] Recurso de Apelación, *Resolución* págs. 9-10.
[3] Recurso de Apelación, Resolución de 5 de junio de 2018, págs. 7-17.

efectos de con cuánto tiempo de anticipación debían ser solicitados; (4) si las ausencias tuvieron un efecto adverso en el buen y normal funcionamiento de la empresa con relación a la orden de Benítez Auto; y (5) porqué la solicitud del empleado de ausentarse fue denegada el 31 de marzo de 2015, el día antes de que el empleado se ausentara. Ello ante el hecho de que fue solicitada el 26 de marzo de 2015. Ante ello, concluyó que existían una serie de controversias que envuelven elementos de credibilidad y que le impedían dictar sentencia sumariamente, por lo que pautó la Conferencia con Antelación a Juicio.[4]

Por otro lado, SAP presentó una *Moción Informativa y Solicitud de Orden* en la que sostuvo que la notificación realizada por el apelado a la señora Yolanda Ross como testigo, resultaba inoficiosa por incumplir con las Reglas de Procedimiento Civil. En reacción a ello, el señor Moreno Vélez presentó una *Moción en Cumplimiento de Orden y Réplica a Solicitud de Orden*, a través de la cual mencionó que había solicitado a SAP que pusiera a su disposición como testigo a la señora Ross y ante la negativa de ponerla a su disposición, procedió a notificarle de la vista en la dirección en donde hace negocios la compañía. Ello, en aparente conformidad con una orden emitida por el foro primario. El señor Moreno Vélez indicó desconocer las razones por las cuales SAP no quería poner a su disposición a la testigo. Adujo, además, que desde el 2017 había cursado un interrogatorio e inquirido el Manual y/o Normas de la compañía (Manual), más SAP no se lo había provisto.

Las partes presentaron el *Informe Conjunto de Conferencia con Antelación a Juicio*. Tras varios trámites procesales, se celebró el juicio en su fondo. La prueba testifical de SAP consistió en la declaración del señor Moreno Vélez (querellante) y el señor Frederick Cortés Rivera (señor Cortés Rivera), Administrador de SAP al momento del despido. La siguiente prueba documental fue estipulada por las partes:

---

[4] El TPI tomó en cuenta una deposición que se le había tomado al señor Moreno Vélez.

Exhibit 1-	*Interoffice Memo* del 30 de enero de 2014.
Exhibit 2-	*Interoffice Memo* del 7 de septiembre de 2014.
Exhibit 3-	*Interoffice Memo* del 24 de diciembre de 2014.
Exhibit 4-	*Interoffice Memo* del 26 de diciembre de 2014.
Exhibit 5-	Reporte de Ausencia del 25 de marzo de 2014.
Exhibit 6-	Correo electrónico del 26 de marzo de 2015, a las 12:35 PM, con anejo.
Exhibit 7-	Correo electrónico del 26 de marzo de 2015, a las 5:47 PM.
Exhibit 8-	Correo electrónico del 31 de marzo de 2015, a las 11:44 AM.
Exhibit 9-	Correo electrónico del 31 de marzo de 2015, a las 1:08 PM.
Exhibit 10-	Correo electrónico del 31 de marzo de 2015, a las 3:49 PM.
Exhibit 11-	Memorando de despido del 2 de abril de 2015.
Exhibit 12-	Normas de la empresa aplicables (*Interoffice Memo* del 30 de enero de 2014).
Exhibit 13(a-e)-	Correos electrónicos relacionados al querellante.

El señor Moreno Vélez, además de su propio testimonio no presentó testigos adicionales en el juicio. No obstante, ejerció su derecho a contrainterrogar la prueba del apelante. Aún cuando éste había anunciado a la señora Ross como testigo, ante su incomparecencia, las partes estipularon que no se entendiese que se daba la presunción de testigo anunciado y no presentado (Regla 304(5) de Evidencia); por lo que el TPI dictaminó que no se activara ningún tipo de presunción en cuanto a la ausencia de la señora Ross.

El 21 de diciembre de 2018, el foro primario emitió la Sentencia apelada. Incorporó a la misma los veintidós hechos incontrovertidos que había consignado en la Resolución de 5 de junio de 2018. Procedió entonces, a analizar la prueba presentada, a los fines de adjudicar los hechos que había determinado que estaban en controversia, en virtud de lo cual había denegado resolver el caso por la vía sumaria. A base de la prueba presentada estableció diez determinaciones de hechos adicionales. Concluyó que, el patrono querellado no presentó evidencia alguna de que el obrero reclamante hubiera cometido una falta de tal

magnitud que justificara el despido inmediato. Añadió que, los manuales de la empresa obligan y comprometen actuar según los mismos. Determinó que la apelante viene obligada a pagarle al obrero reclamante la indemnización por despido injustificado que establece la Ley Núm. 80, *supra*.[5]. Al final, el TPI hizo constar: se le ordena a la compañía Me Salvé, Inc. [quien no es parte de la contención] a satisfacerle al obrero reclamante, David Moreno Vélez, la suma de $5,578.20, como indemnización por despido injustificado.[6]

Inconforme con el dictamen, SAP presentó el recurso de Apelación de título, en el cual plantea que el foro primario incidió en lo siguiente:

> [e]rró el TPI e incurrió en perjuicio, parcialidad, error manifiesto y abuso de discreción al hacer determinaciones de hechos erróneas que no están apoyadas por la prueba y, a base de ellas, determinar que el despido del apelado fue injustificado.
>
> [e]rró el TPI al no permitir que SAP condujera su interrogatorio directo al apelado mediante preguntas sugestivas cuando éste es una parte adversa.
>
> [e]rró el TPI al ignorar y no adjudicar hechos que fueron probados mediante evidencia admisible en el juicio.
>
> [e]rró el TPI al resolver que el despido del apelado fue injustificado.

El señor Moreno Vélez presentó su Alegato en Oposición. Con el beneficio del mismo, de la transcripción de la prueba oral vertida en la vista en su fondo y del *Alegato Suplementario* presentado por SAP, procedemos a adjudicar el recurso, de conformidad al siguiente marco jurídico pertinente a los asuntos planteados.

II.

A. Indemnización por Despido sin Justa Causa

La Ley Núm. 80-1976, conocida como Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, es la principal legislación del ámbito laboral dirigida a proteger al empleado

---

[5] Recurso de *Apelación, Sentencia* págs. 90-97.
[6] Íd., Suma estipulada por las partes como mesada, *véase Informe Conjunto de Conferencia con Antelación a Juicio*.

que ha sido despedido sin causa justificada.[7] *González Méndez v. Acción Social*, 196 DPR 213 (2016). Su propósito es uno dual. Por un lado procura servir como medida de protección económica al empleado del sector privado, y por otro, aspira a desalentar, mediante sanción, que los trabajadores sean despedidos injustificadamente de su empleo. *Romero v. Cabrera Roig*, 191 DPR 643 (2014). La misma, "se estableció para desalentar la incidencia de despidos injustificados y otorgar remedios más justicieros cuando estos ocurren". *González Santiago v. Baxter*, 2019 TSPR 79, 202 DPR _____ (2019).

Por eso, nuestra casuística la ha identificado como una pieza legislativa de naturaleza reparadora. La cual viene a proteger a aquellos empleados contratados sin tiempo determinado; que reciban una remuneración y sean despedidos de su puesto sin que haya mediado justa causa. Artículo 1 de la Ley Núm. 80, *supra. SLG Torres-Mantundan v. Centro de Patología*, 193 DPR 920 (2015). Los empleados que cumplan con los criterios antes enunciados tienen derecho además del sueldo devengado, el pago de una indemnización por parte de su patrono, típicamente denominada como mesada. Íd.; *Romero v. Cabrera Roig*, *supra,* a la pág. 650-651. Así, como política general, un empleado despedido sin justa causa cuenta con la protección laboral establecida en la Ley Núm. 80, *supra*.

En vista del carácter reparador consagrado en la Ley Núm. 80, *supra*, sus "disposiciones deben interpretarse liberalmente a favor del trabajador, resolviéndose toda duda a su favor". *Romero v. Cabrera Roig*, *supra,* a la pág. 653; *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, 182 DPR 937, 951 (2011). A esos fines, la ley crea una presunción de que todo despido es injustificado. De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue por causa justificada, una vez se activa la presunción, recae en el patrono quien deberá demostrar por

---

[7] Le Ley Núm. 80, *supra,* fue enmendada por la Ley Núm. 4-2017, conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de Puerto Rico, no obstante, la ley aplicable a los hechos es la anterior.

preponderancia de la prueba que el despido fue uno justificado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998).

Cónsono con lo anterior la Ley Núm. 80, *supra*, "para adelantar el propósito de su naturaleza reparadora ... invierte el orden de la prueba en casos civiles y le impone al patrono el deber de probar *in limine* que el despido fue uno justificado". *Romero v. Cabrera Roig*, *supra,* a la pág. 652; *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536 (1979). De esta manera, una vez el empleado interpone una querella contra su empleador al amparo de la Ley Núm. 80, *supra,* y demuestra como elemento de umbral que fue despedido, "el patrono viene obligado a alegar en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con el pago de la mesada". *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 385 (2011).

En otras palabras, la Ley Núm. 80, *supra*, establece una excepción a la norma general de derecho que dispone que en toda reclamación judicial instada por una parte contra un demandado, sea el reclamante el que tiene la obligación de probar las alegaciones para prevalecer en un pleito. *Romero v. Cabrera Roig*, *supra*; *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra* a las págs. 385-386. Sin embargo, en cuyo caso el patrono rebata la presunción y pruebe que el despido fue uno justificado no estará obligado a pagar la mesada. *Romero v. Cabrera Roig*, *supra* a la pág. 652. En esta instancia le corresponderá al empleado presentar prueba de refutación para establecer que el despido fue sin causa justificada pero en este escenario no contará con la antedicha presunción. *Belk v. Martínez*, *supra*.

Ciertamente, un empleado puede ser despedido por su empleador siempre que medie justa causa o se le indemnice conforme establece la Ley Núm. 80, *supra*, cuando el despido haya sido un arbitrario o caprichoso. El que un patrono despida injustificadamente a su

empleado no convierte el despido en un acto ilegal, "sino que penaliza monetariamente al patrono que no logre articular una justa causa que explique el despido del empleado". Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico* 10 (1era ed. 2019). Es decir, en nuestro ordenamiento jurídico un patrono puede despedir a su empleado sin justa causa y estará sujeto únicamente al pago de la mesada. *Romero v. Cabrera Roig*, *supra.* De modo que, "un patrono puede despedir a su empleado sin sanción alguna si este demuestra la existencia de una justa causa para ello". *Romero v. Cabrera Roig*, *supra* a la pág. 651; *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra* a las págs. 379-381.

Constituye justa causa "aquella que tiene su origen, no ya en el arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa". *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 377 (2001); citando A. Acevedo Colóm, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 6ta ed. Rev., San Juan, Ramallo Printing, 199, pág. 160; *Srio. del Trabajo v. ITT*, *supra*. Se entenderá como justa causa para el despido, entre otros:

> (a) [q]ue el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
> (b) [l]a actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
> (c) [v]iolación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
> (d) [c]ierre 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) [l]os 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) [r]educciones 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 Artículo 2 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185b.

Los supuestos articulados en el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, no son taxativos. Esto se debe a que "el concepto de justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever". *Srio. Del Trabajo v. GP Inds. Inc.,* 153 DPR 223, 243 (2001). Ante tal situación, la aprobación de la Ley Núm. 80, *supra*, "no pretende, ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenda una lista de faltas claramente definidas y la sanción que le corresponda a cada una y en cada instancia". Íd. Ahora, si un patrono despide a su empleado por una causal no enumerada en la Ley Núm. 80, *supra*, debemos tomar como principio rector el contenido estatuido en el segundo párrafo del Artículo 2, el cual indica 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". 29 LPRA sec. 185b; *González Santiago v. Baxter*, *supra; SLG Torres-Mantundan v. Centro de Patología*, *supra*.

Por esa razón, un patrono tiene libertad de adoptar reglamentos y normas que estime necesarias para el buen funcionamiento de la empresa siempre que sean razonables. *González Santiago v. Baxter*, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001). Un patrono mediante la redacción de reglamentos y normas pude definir las faltas que, por su gravedad, acarreen el despido como sanción. Íd. Es por esto que un empleado falte a sus deberes violando las reglas u órdenes del patrono, al demostrar negligencia, ineptitud o ineficacia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o falta de honradez es justa causa para el despido. *Belk v. Martínez*, *supra*. Ahora bien, cuando un patrono despide por violaciones a las normas patronales tiene que probar (1) que estas son razonables, (2) que le entregó copia escrita al empleado y (3) que el empleado las violó. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 776 (1992). Ante el despido por

reglamentos y normas de la empresa corresponde entonces evaluar que la conducta esté vinculada con el normal funcionamiento y la ordenada marcha de la empresa, y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. En otras palabras, para que haya justa causa para despido de un empleado, los hechos que den lugar a su despido tienen que haber puesto en riesgo o haber perjudicado el buen y normal funcionamiento de la empresa.

Un despido como sanción por la primera falta podría ser considerado justificado, si el acto o falta es "de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa". *González Santiago v. Baxter*, *supra*; *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*, citando a *Srio del Trabajo v. IIT*, *supra,* a la pág. 544. La naturaleza del despido como primera opción se da al traste "por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio. En acciones de este tipo, esperar la reiteración de la conducta para entonces despedir al empleado constituiría una imprudencia. *González Santiago v. Baxter*, *supra*; *Rivera v. Pan Pepín*, *supra*, a la pág. 690. Se justifica el despido como primera sanción, cuando el patrono despida por conducta que infrinja valores morales y de orden público, "**aunque ella no haya sido prevista en las reglas y los reglamentos de la empresa, [y sea una] falta cuya intensidad de agravio así lo requiera, para proteger el normal y buen funcionamiento de la empresa**". (Énfasis original). *González Santiago v. Baxter*, *supra*: *Srio. del Trabajo v. GP Inds. Inc., supra* a la pág. 246.

B. Evidencia Admisible en Juicio

La Regla 607 de Evidencia, 32 LPRA Ap., VI, R. 607, establece el orden y modo del interrogatorio y de la presentación de la prueba en un juicio adversativo. Como norma general, en el interrogatorio directo y redirecto no se podrán realizar preguntas sugestivas a una persona testigo. Regla 607 (d) de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 607(d). A manera

de excepción, esta Regla de derecho probatorio permite la realización de preguntas sugestivas en el interrogatorio directo y redirecto cuando: (1) son preguntas introductorias; (2) sea un testigo hostil; (3) se trate de una parte adversa; (4) una persona testigo identificada con la parte adversa; (5) una persona por su edad, pobre educación u otra condición -sea mentalmente deficiente o tenga dificultad de expresión-; (6) una persona que por pudor esté renuente a expresarse libremente o; (7) los intereses de la justicia así lo requieran. Íd.

Las excepciones reconocidas en la Regla 607 de Evidencia, *supra*, "está[n] basada[s] en que si no se permitieran, sería muy difícil obtener información valiosa para la resolución de la controversia". R. Emmanuelli Jiménez, *Prontuario de Derecho Probatorio Puertorriqueño*, 4ta. Ed., San Juan, Ediciones Situm, 2015, pág. 375. El testigo identificado con la parte adversa ha sido definido como "aquel de quien claramente se espera que esté inclinado a favorecer la teoría de la parte contraria de quien lo llama". *Pueblo v. Vega Martínez*, 196 DPR 431, 438-439 (2016) (Resolución, op. disidente). En cuyo caso se trate de una parte adversa o de un testigo identificado por la parte adversa, "su parcialidad hará que sea muy difícil que se conteste adecuadamente las preguntas". R. Emmanuelli Jiménez, op. cit., *supra*. Lo anterior, "ocurre porque el testigo puede añadir cosas que no le han preguntado para fortalecer su declaración o porque puede responder en forma incompleta, evasiva, no responsiva o no adecuada". Íd.

Cónsono con lo dispuesto en la Regla 105 de Evidencia como regla general no se dejará sin efecto una determinación de admisión o exclusión errónea de evidencia ni se revocará por ello sentencia o decisión alguna a menos que: (1) la parte perjudicada con la admisión o exclusión de evidencia hubiere satisfecho los requisitos de objeción, fundamento u oferta de prueba establecidos en la Regla 104; y (2) el Tribunal que considera el señalamiento estime que la evidencia

admitida o excluida fue un factor decisivo o sustancial en la sentencia emitida o decisión cuya revocación se solicita.

C. Evaluación de la Prueba

La Regla 110 de Evidencia, *supra*, va dirigida a la evaluación y suficiencia de la prueba vertida ante el juzgador de hechos. Dicho precepto legal tiene como propósito delimitar los principios evaluativos al momento de justipreciar la suficiencia a la prueba presentada. El valor probatorio a ser otorgado, a la prueba testimonial de una persona testigo no perito, se encuentra sujetado a los siguientes principios del derecho probatorio:

> (a) [e]l peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por alguna de las partes.
> (b) [l]a obligación de presentar evidencia primariamente, recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia.
> (c) [p]ara establecer un hecho, no se exige aquel grado de prueba, que excluyendo posibilidad de error, produzca absoluta certeza.
> (d) [l]a evidencia directa de una persona testigo que merezca entero crédito es prueba suficiente de cualquier hecho, salvo que otra cosa se disponga por ley.
> (e) [l]a juzgadora o el juzgador de hechos no tiene la obligación de decidir de acuerdo con las declaraciones de cualquier cantidad de testigos que no le convenzan contra un número menor y otra evidencia que le resulte más conveniente.
> (f) [e]n 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 una disposición en contrario. Íd.

En cuanto a lo anterior, un testigo no perito solo podrá declarar sobre aquella materia de la cual tenga conocimiento personal. Regla 602 de Evidencia, *supra*. Tal "conocimiento personal de la persona testigo sobre la materia o asunto objeto de su declaración podrá ser demostrado por medio de cualquier prueba admisible, incluyendo su propio testimonio". Íd. Por ello, la credibilidad de una persona testigo podrá sostenerse mediante cualquier prueba pertinente, incluyendo:

> (1) [c]omportamiento de la persona testigo mientras declara y la forma en que lo hace.
> (2) [n]aturaleza o carácter del testimonio.
> (3) [g]rado de capacidad de la persona testigo para percibir, recordar o comunicar cualquier hecho sobre el cual declara.

(4) [d]eclaraciones anteriores de la persona testigo, sujeto a lo dispuesto en la Regla 611 de este apéndice.
(5) [e]xistencia o inexistencia de cualquier prejuicio, interés u otro motivo de parcialidad por parte de la persona testigo, sujeto a lo dispuesto en la Regla 611 de este apéndice.
(6) [e]xistencia o inexistencia, falsedad, ambigüedad o imprecisión de un hecho declarado por la persona testigo, sujeto a lo dispuesto en la Regla 403 de este apéndice.
(7) [c]arácter o conducta de la persona testigo, sujeto a lo dispuesto en las Reglas 609 y 610 de este apéndice. Regla 608 de Evidencia, *supra*.

Sobre este particular, la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2, dispone en cuanto a las determinaciones de hechos basadas en testimonio oral que "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 las personas testigos". Cónsono con la antedicha disposición reglamentaria, ha sido norma reiterada que "[e]n ausencia de error, prejuicio o parcialidad, los tribunales apelativos no intervendr[emos] con las determinaciones de hechos, con la apreciación de la prueba ni con la adjudicación de credibilidad que efectúe el Tribunal de Primera Instancia". *Torres Vélez v. Soto Hernández*, 189 DPR 972, 990 (2013); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 811 (2009).

Ello a razón, de que nuestro ordenamiento judicial le da deferencia "al juzgador de hechos en cuanto a su apreciación de la prueba testifical porque al ser una tarea llena de elementos subjetivos, es quien está en mejor posición para aquilatarla". *Sunc. Rosado v. Acevedo Marrero*, 196 DPR 884, 917 (2016). "Esa deferencia, como norma general, prohíbe que un tribunal apelativo sustituya las determinaciones de hechos de un foro inferior". *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología*, 193 DPR 920, 933 (2015); *Pueblo v. García Colón I*, 182 DPR 129, 165 (2011). Esto se debe a que el Tribunal de Primera Instancia es quien tiene la oportunidad de oír y ver al testigo, por ende, "está en mejor posición para evaluar y aquilatar la prueba presentada

en el juicio". *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología*, *supra*; *Laboy Roque v. Pérez*, 181 DPR 718, 744 (2011). Por tal razón, "cuando la evidencia directa de un testigo le merece entero crédito a este, ello es prueba suficiente de cualquier hecho". *Sunc. Rosado v. Acevedo*, *supra*; *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología, supra.*

Ahora bien, lo anterior no implica que las determinaciones del foro a *quo* no sean revisables o inmutables. Aunque respetables las determinaciones del juzgador de hechos, estas "no tienen credenciales de inmunidad frente a la función revisora de este Tribunal". *Vda. de Morales v. De Jesús Toro*, 107 DPR 826, 829 (1978). La intervención de un foro apelativo con la evaluación de la prueba testifical procederá "en casos en los que luego de un análisis integral de la prueba, nos cause una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia". *Sunc Rosado Muñoz v. Acevedo*, *supra* a la pág. 918; *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431, 444 (2012).

Igualmente podemos dejar sin efecto las determinaciones de hechos realizadas por el foro de primera instancia, siempre que "del examen de la totalidad de la evidencia [quedemos] definitiva y firmemente convencido[s] que un error ha sido cometido, como es el caso en que las conclusiones de hecho[s] están en conflicto con el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida". *Maryland Casualty Co. v. Quick Conts. Corp.,* 90 DPR 329, 336 (1964).

Como parte de la naturaleza inherente de este foro apelativo intermedio, no celebramos juicios plenarios, ni presenciamos el testimonio oral de los testigos, ni dirimimos credibilidad sino que contamos, de ordinario, con "récords mudos e inexpresivos". *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345, 356 (2009). Para que proceda la revocación de un dictamen realizado por el foro primario, la parte "apelante tiene que señalar y demostrar la base para ello". Quien

"cuestione una determinación de hechos realizada por el foro primario debe señalar el error manifiesto o fundamentar la existencia de pasón, perjuicio o parcialidad. Íd.; *Flores v. Soc. de Gananciales*¸ 146 DPR 45, 49 (1998). Entretanto, precisa recordar que las decisiones judiciales están revestidas de una presunción de corrección. *Vargas v. González*, 149 DPR 859, 866 (1999).

D. Errores de Forma; Enmienda *Nunc Pro Tunc*

Los errores de forma son aquellos que "ocurren por inadvertencia u omisión, o [por] errores mecanográficos, o que no puedan considerarse que van a la sustancia de la sentencia, orden o resolución, ni que se relacionan con asuntos discrecionales. *Vélez v. AAA*, 164 DPR 772, 791 (2005); *SLG Coriano-Corea v. K-mart Corp*, 154 DPR 523, 529 (2001). Las enmiendas encaminadas a corregir errores de forma son de naturaleza *nunc pro tunc*, "es decir, que se retrotraen a la fecha de la sentencia o la resolución original". *Otero Vélez v. Schroder Muñoz*, 2018 TSPR 56, 200 DPR _____ (2018); Vélez *v. AAA*, 164 DPR 772, 792 (2005).

Las enmiendas *nunc pro tunc* "siempre deberán estar sostenidas por el expediente del tribunal y no podrán menoscabar los derechos ya adquiridos por cada litigante cuando ha transcurrido en exceso el término dispuesto para apelar o solicitar revisión". *Otero Vélez v. Schroder Muñoz*, *supra*. La corrección de los errores de forma se rige por la Regla 49.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 49.1. Dicha disposición reglamentaria dispone:

> [l]os errores de forma en las sentencias, órdenes u otras partes del expediente y los que aparezcan en las mismas por inadvertencia u omisión, podrán corregirse por el tribunal en cualquier tiempo, a su propia iniciativa, o a moción de cualquier parte, previa notificación, si ésta se ordena. Durante la tramitación de una apelación o un recurso de *certiorari*, podrán corregirse dichos errores antes de elevar el expediente al tribunal de apelación y, posteriormente, solo podrán corregirse con permiso del tribunal de apelación. Íd.

Conforme surge del transcrito precepto estatutario "los tribunales pueden corregir en cualquier momento todo error de forma que surja no s[o]lo en una sentencia, sino, además, aquellos que surjan en órdenes u otras partes del expediente". *Vélez v.* AAA, *supra* a la pág. 79.

III.

En el recurso interpuesto ante nos, SAP plantea que la prueba presentada, admitida y estipulada en juicio sustenta que el despido fue uno justificado. Indica que el TPI realizó determinaciones de hechos que no están basadas en prueba alguna. Afirma que las siguientes determinaciones de hechos no están sostenidas por prueba documental o testimonial: "que la Sra. Ros[s] autorizó dos (2) ausencias del apelado, el 1 y el 2 de 2015 y [q]ue el Manual de la empresa establece que, si un empleado se ausenta sin autorización por primera ocasión, la disciplina a ser aplicada era la de una suspensión de empleo y sueldo."[8] Sostiene que el TPI partió de la premisa incorrecta al entender que el señor Moreno Vélez se despidió por una única ofensa. Aduce que el foro primario ignoró el hecho de que el señor Moreno Vélez fue objeto de disciplina progresiva y que su conducta afectó el orden y buena marcha de la empresa.

El estudio de la transcripción de la prueba oral vertida en juicio, revela que si bien la señora Ross no compareció al pleito como testigo y las partes estipularon que no se levantara la presunción establecida en la Regla 304(5) de Evidencia, el señor Moreno Vélez testificó haberse comunicado con ella en relación a la solicitud para tomar dos días y le informó de las gestiones que había hecho para asesorarse. La apelante no controvirtió el hecho de que se haya dado tal comunicación. No obstante, SAP objetó lo expresado en esa comunicación por la señora Ross por constituir prueba de referencia. Esa objeción fue sostenida, por lo que no podemos concluir que la señora Ross autorizó la ausencia. Así pues, la determinación de hecho adicional número 6 de

[8] *Alegato Suplementario*, pág. 14.

la Sentencia, en su parte final, no está sostenida en la prueba. Ahora bien, la totalidad de la evidencia no justifica que ese error se considere razón para revocar. Veamos.

El apelante entiende que el foro primario erró "al inventar hechos" en particular lo que consignó sobre el Manual de la compañía. Los señores Moreno Vélez y Cortés Rivera respectivamente declararon sobre la existencia de un Manual. Durante su contrainterrogatorio, el señor Moreno Vélez explicó los siguiente:

P. Lanzar Yuret:	¿Cuál es el procedimiento, si alguno, cuando un obrero se ausenta sin autorización dentro de esa Compañía?
R. Moreno Vélez:	Bueno, se supone, según el **Manual, ... al otro día verdad, cuando cumpliera con ... Si fuera laboral, pues se debía, en una charla, pues se debía explicar por qué faltó, básicamente.**
P. Lanzar Yuret:	¿Había un procedimiento disciplinario en esta compañía?
R. Moreno Vélez:	**Sí.**
P. Lanzar Yuret:	¿Cuál era el procedimiento disciplinario?
R. Moreno Vélez:	**El Manual de Empleado.**
P Lanzar Yuret:	¿El Manual de Empleado?
R. Moreno Vélez:	Correcto.
P. Lanzar Yuret:	¿Y cuáles eran las etapas, si alguna, que tenía ese **Manual de Empleados** para el procedimiento disciplinario?
R. Moreno Vélez:	Sí. Dependiendo, verdad, la incurrencia en que el empleado ... que conlleve, pues en el caso de ausencia, si no notificaba el próximo día laboral, pues, se habla con el empleado tiene que explicar por qué faltó, verdad, a modo de charla. Se le documenta al empleado que se le dio una charla sobre lo que sucedió. Si la conducta sigue, pues se van; y si vuelva a la ... sí incurre a la misma ocurrencia; pues, llevan otras medidas disciplinarias.
P. Lanzar Yuret:	En ese caso ...
R. Moreno Vélez:	**En ese caso sería memo, suspensión y, pues, despido de trabajo.**
P. Lanzar Yuret:	¿El despido sería ya como última medida?
R. Moreno Vélez:	La última instancia.[9]

Al señor Cortés Rivera se le preguntó durante su contrainterrogatorio, "*[y] dígame si es o no correcto, que dentro de su* ***Manual de Disciplina****, cuando un obrero se ausenta sin autorización,*

[9] *Transcripción de vista*, págs. 78-79.

hay un procedimiento disciplinario progresivo?"[10] Este respondió: "***[n]o lo tengo a la mano, imagino que sí.*** *Y se había hecho, ya David había faltado en varias ocasiones y ya se le había llamado la atención verbalmente*"[11]. Lo cierto es que aun cuando del expediente y de la transcripción del juicio no surge que se haya presentado en evidencia el Manual de Empleado, si hubo un requerimiento de documentos del querellante y su existencia fue reconocida en el juicio.

El TPI evaluó "íntegra y rigurosamente la prueba testifical y documental presentada"[12]. Resolvió "los conflictos de las versiones ofrecidas por las partes tomando como base criterios de credibilidad y probabilidad"[13]. Así también adjudicó la credibilidad de los testigos.

Sabido es, que como parte del derecho probatorio aquella "evidencia directa de una persona testigo que merezca entero crédito es prueba suficiente de cualquier hecho". Regla 110(d) de Evidencia, *supra*; *Sunc. Rosado v. Acevedo*, *supra*. Añádase, que la Regla 602 de Evidencia, *supra*, dispone que el "conocimiento personal sobre la materia o asunto objeto de su declaración podrá ser demostrado, por cualquier prueba admisible, incluyendo su propio testimonio". Ante lo declarado por los señores Moreno Vélez y Cortés Rivera, le correspondía al apelado controvertir lo declarado. SAP no rebatió el peso de la prueba y no demostró evidencia que controvirtiera la inexistencia del Manual o del procedimiento establecido para disciplinar de forma progresiva a sus empleados, lo que su propio testigo reconoció.

En cuanto a los planteamientos que sostiene SAP sobre haber disciplinado progresivamente al señor Moreno Vélez, surge de la prueba estipulada por las partes que hubo dos *Interoffice Memo* realizados el 24 y 26 de diciembre de 2014. Estas son las únicas dos amonestaciones dadas en los nueve (9) años en que el señor Moreno Vélez estuvo

---

[10] *Transcripción de vista*, pág. 122.
[11] *Transcripción de vista*, pág. 122.
[12] Recurso de *Apelación*, pág. 94.
[13] Recurso de *Apelación*, pág. 94.

trabajando a tiempo parcial para SAP. La primera de ellas, por no contestar las llamadas de los clientes internos y externos, y la segunda por haberse ausentado el 26 de diciembre de 2014. Sobre las ausencias, se desprende de la prueba que cuando éste se ausentaba se coordinaba para sustituirlo y no se veía afectada la empresa. Quedó demostrado que:

P. Lanzar Yuret:	Cuando usted se ausentaba venía un compañero empleado y lo sustituía en esa función; ¿es o no es correcto?
R. Moreno Vélez:	Correcto.
P. Lanzar Yuret:	**¿No se detenía el procedimiento para nada?**
R. Moreno Vélez:	**Para nada.**
P. Lanzar Yuret:	¿En la repartición de las órdenes porque usted se ausentará en esos días?
R. Moreno Vélez:	No. Estaba el compañero, para ese entonces se encontraba el compañero Efro Rosado y Ricardo Ross y los dos hacían las funciones que yo hago.
P Lanzar Yuret:	**¿Ambos podían sustituirlo o cuando usted se ausentaba?**
R. Moreno Vélez:	**Sí**.[14]

Durante el contrainterrogatorio cuando se le preguntó al señor Cortés Rivera quién sustituía al señor Moreno Vélez cuando éste se ausentaba, expresó que usualmente era él quien se encargaba de las responsabilidades del almacén. Sobre este particular, el señor Cortés Rivera a preguntas del abogado patronal, indicó:

P. Busó García:	Okey, déjelo ahí. Una pregunta: **¿Por qué era importante que él lo informara un día antes?**
R. Cortés Rivera:	Porque tenía que yo entonces hacer arreglos para ver cómo podíamos trabajar las órdenes.
P. Busó García:	**¿Y qué ocurría si no podía hacer arreglos?**
R. Cortés Rivera:	Si no se podía hacer arreglos entonces **yo tendría que ir al Almacén y tomar acción y ver cómo podía manejar la orden.**
P. Busó García:	Okey. En relación a esa norma, de que si no podía; le pregunto si eso ocurrió.
R. Cortés Rivera:	Eso ocurrió en algunas ocasiones y el proceso que se hizo en esas ocasiones fue que entonces se habló con los clientes y se postergó de un día para otro, el poder entregar algunos productos.
P. Busó García:	"No puedo ir."; ¿en algún momento usted le dijo "tiene que ir por necesidad del negocio?

[14] *Transcripción de vista*, pág. 68-69.

> **R. Cortés Rivera:** No, en ninguna ocasión se le hizo. Lo que se hizo fue que se arregló el "schedule" para poder entregar en otro momento, inmediatamente, al día que él no había ido.[15]

Surge de la prueba presentada que no existía en la compañía un formulario específico para formalizar una notificación de ausencias por vacaciones, como las tomadas por el querellante. Sin embargo, en la propia carta de despido, fechada **2 de abril de 2015**, consta lo siguiente: "*Comentarios: A final de la semana pasada, usted me cursó una correspondencia electrónica comunicando que no se reportaría a trabajar los días 1 y 2 de abril del año en curso.* ***Adjunto a esta comunicación usted incluyó la forma oficial, para reclamar esos días por beneficio de vacaciones***".[16] Esta prueba demostró, lo que determinó el TPI, esto es, que el señor Moreno Vélez no estaba solicitando vacaciones, sino que notificó que se estaría ausentado dos días y solicitó que se les cargaran a su licencia de vacaciones.

SAP efectuó el despido, presuntamente porque la conducta del señor Moreno Vélez fue una de insubordinación y abandono de empleo. No obstante, de las comunicaciones vía correo electrónico sostenidas desde el 26 al 31 de abril de 2014 entre los señores Moreno Vélez y Cortés Rivera, no surge de manera categórica que éste último no le autorizara los días por vacaciones. Del correo electrónico del 26 de abril de 2015, redactado por el señor Moreno Vélez surge, ***"[l]a semana entrante estar[é] ausente los días mi[é]rcoles 1 y jueves 2 de abril de 2015***".[17] El mismo incluía un archivo adjunto titulado "*Vacaciones David E. Moreno 001.jpg*". Ese mismo día el señor Cortés Rivera, en un próximo correo electrónico, contestó, "*[m]añana, luego de verificar y ajustar la agenda de trabajo de la persona que te pueda sustituir, te dejo saber si están o no aprobadas*".[18]. Luego de haberse enviado varios

---

[15] *Transcripción de vista*, págs. 95-96.
[16] Recurso de *Apelación*, *Exhibit* 11, pág. 61.
[17] Íd. a la pág. 53.
[18] Recurso de *Apelación*, *Exhibit* 6, pág. 53.

correos electrónicos, el 31 de marzo de 2015 el señor Cortés Rivera, le indicó,

> *[l]a orden de Benítez Auto, aún no ha aprobado a pesar del seguimiento que se le [h]a dado. La persona encargada se ha comprometido ha entregar la orden sugerida aprobada en algún momento hoy en la tarde. Como te indiqué anteriormente, es importante que estés disponible para poder despachar la orden.* ***Por tal, razón no puedo autorizar tu petición de licencia por vacaciones para los días 1 y 2 de abril de 2015****. Una vez, se complete la orden y se despache, con mucho gusto podré evaluar una solicitud por días de vacaciones.*
>
> *Para una próxima ocasión, sugiero que sometas tu pedido con tiempo razonable, como lo establece nuestro proceso interno, 7 días de antelación*"[19].

Al señor Moreno Vélez contestarle el correo electrónico, entre otras cosas, expresó:

> ***[e]n un memo que enviaste el septiembre de 2014 men[c]ionas que si no puedo asistir a trabajar debo notificar con un día de anticipación****, en este caso notifiqué con siete días de anticipación.*
>
> *Los equipos de Benítez los ordené y están en el Almacén desde hace cuatro semanas, revisé los mismos, el Conduce ya esté preparado e impreso y estamos abastecidos de todos los productos que necesiten. Llamé a Zayas y esta semana no tienen programada entrega para nosotros*[20].

Más tarde durante ese mismo día, el señor Cortés Rivera, reconoció:

> *[a] esta hora, la orden de despacho no ha sido firmada y/o aprobada por el cliente. Esto significa que muy probablemente no sea hasta mañana que lo mismo suceda. De ser así, entonces no se le podrá entregar la mercancía al cliente. Esto a su vez puede retrasar el comienzo del cliente en el programa.*
>
> ***Mi recomendación y pedido*** *es al efecto de que atrases tu beneficio de vacaciones hasta tanto podamos satisfacer la necesidad del cliente. Una vez esto este resuelto, no tengo problema alguno con coordinar contigo un periodo de vacaciones.*[21]

Aún cuando el señor Cortés Rivera declaró no haber autorizado las "vacaciones", del último correo enviado el 31 de marzo de 2015, se desprende que lo que realmente este formula es una recomendación y pedido para que el querellante atrasara su beneficio, sujeto a que la necesidad de un cliente fuera satisfecha, esto es, hasta que se efectuara

---

[19] Íd. a la pág. 58.
[20] Recurso de *Apelación*, *Exhibit* 8 estipulado, pág. 58.
[21] Íd. A la pág. 60.

el servicio de entrega, sobre lo cual no había certeza de cuándo específicamente se realizaría.

SAP también alega que la conducta del señor Moreno Vélez al ausentarse, afectó el orden y buen funcionamiento de la empresa. Sabido es, que no hay que esperar a una conducta reiterada del empleado para despedirlo si es "de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y buen orden de la empresa". *González Santiago v. Baxter Heathcare*, *supra*; *Feliciano Martes v. Sheraton*, *supra*.

Como indicamos, el señor Moreno Vélez fue despedido por insubordinación y abandono de trabajo. Se ausentó los días 1 y 2 de julio; su carta de despido tiene fecha de 2 de julio y le fue entregada cuando regresó a su trabajo el próximo día laborable, es decir, el 6 de julio. En fin, SAP no presentó prueba de que la ausencia esporádica del señor Moreno Vélez hubiese sido de tal gravedad que afectara el buen orden de la empresa. Tampoco quedó demostrado que ante la ausencia del señor Moreno Vélez se hubiese afectado la buena marcha del negocio. Más bien, se admitió que la Orden de Benítez Auto no se afectó.

De otra parte, SAP plantea que el TPI erró al no permitirle realizar preguntas sugestivas durante el interrogatorio directo al señor Moreno Vélez. El TPI entendió que, como el testigo no había sido hostil, no procedía la excepción consagrada en la Reglas 607(D) de Evidencia. Es menester destacar que el inciso D de la Regla 607 de Evidencia, *supra*, no da margen a esa interpretación. Sin embargo, la referida Regla 607 también dispone que el juez que preside el juicio tendrá amplia discreción sobre el modo en que se presenta la prueba e interroga a los testigos.

Si bien, la Regla 607(D) de la Ley de Evidencia, facultaba que el patrono le efectuara preguntas sugestivas al señor Moreno Vélez por ser testigo adverso, aunque anunciado y utilizado por él, es preciso señalar

que el señor Moreno Vélez fue responsivo en todo momento y contestó todas las preguntas que la fueron hechas. El hecho de que el TPI negara a la representación legal que hiciera preguntas sugestivas, no fue un factor decisivo o sustancial para el resultado de la sentencia recurrida. Además, el magistrado tenía amplia discreción sobre el modo en que se interrogaría a los testigos. Más aún, no hubo reservas de derecho ni oferta de prueba alguna hecha por el apelante, bajo la Regla 104 de Evidencia que pruebe el error señalado.

SAP también indica que no procedía que el abogado del apelado le realizara preguntas sugestivas a su representado, es decir al señor Moreno Vélez. No le asiste la razón a SAP. Recordemos que al tratarse de un proceso laboral especial, el orden de la presentación de prueba es distinto al que se sigue de ordinario en los procedimientos civiles; por lo que, nada impedía que en el momento de contrainterrogar al apelado, su abogado le hiciera preguntas sugestivas.

En suma, luego de ejercer nuestro rol revisor, no encontramos que el TPI haya incurrido en error manifiesto o actuado movido por prejuicio, parcialidad o pasión al determinar que el despido no estuvo justificado. Encontramos que en general, las determinaciones y conclusiones, alcanzadas por el foro primario, están sostenidas en la prueba presentada. El patrono no logró rebatir una presunción de Ley. Por tanto, dado que SAP no logró demostrar justa causa para el despido, le corresponde indemnizar por la suma de $5,578.20, al señor Moreno Vélez.

Ahora bien, la *Sentencia* apelada contiene un error de forma que debe ser subsanado y que, por inadvertencia del TPI, en la última oración de la Sentencia menciona a Me Salvé, Inc., como parte querellada. Esto constituye un error de forma, por lo que se ordena al foro apelado que proceda a enmendar *nunc pro tunc* su sentencia y corregir dicho error.

IV.

Por los fundamentos antes consignados, se modifica la Sentencia en su Determinación de Hechos Adicionales número 6, a los efectos de eliminar la parte que lee "y autorizó la ausencia". En los demás extremos, se CONFIRMA la *Sentencia* dictada el 21 de diciembre de 2018. Se devuelve el caso al foro primario, a los fines de que realice la enmienda a la Sentencia de conformidad a lo aquí resuelto.

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

La juez Lebrón Nieves disiente sin opinión escrita.

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