

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL XI

DAISY M. RIVERA
RODRÍGUEZ

Recurrida

V.

METRO AVANTI
PROPERTIES, INC.

Recurrente

KLRA202300052

*Revisión de
Decisión
Administrativa*
procedente del
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos

Caso Núm.:
AC-21-33

Sobre:
Despido
Injustificado
(Ley Núm. 80)

Panel integrado por su presidenta; la Juez Lebrón Nieves, el Juez Adames Soto y la Jueza Martínez Cordero

Lebrón Nieves, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de abril de 2023.

El 31 de enero de 2023, compareció ante este Tribunal de Apelaciones, Metro Avanti Properties, Inc. (en adelante, MAP o parte recurrente) por medio de *Recurso de Revisión* y nos solicita que revoquemos la *Resolución* notificada emitida el 28 de noviembre de 2022 y notificada el 2 de diciembre de 2022, por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, el DTRH o agencia recurrida). En virtud de la aludida decisión, el DTRH determinó que el despido de la señora Daisy M. Rivera Rodríguez (en adelante, señora Rivera Rodríguez o parte recurrida) fue injustificado, y como consecuencia, le ordenó a la parte recurrente a compensarle la cantidad de siete mil quinientos sesenta dólares (\$7,560.00), al amparo de la Ley Núm. 80, *infra*.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se confirma la *Resolución* recurrida.

I

El caso ante nuestra consideración tuvo su comienzo en una *Querrela* presentada el 9 de marzo de 2021, ante el DTRH por la señora Rivera Rodríguez, en contra de su patrono MAP, bajo el fundamento de despido injustificado, conforme a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa¹. En su *Querrela*, la parte recurrida reclamó una indemnización de siete mil quinientos sesenta dólares (\$7,560.00) al amparo de la Ley Núm. 80, *infra*, que según esta, correspondía al periodo de 20 de enero de 2018 al 6 de mayo de 2019, en el cual trabajó como vendedora para MAP.

El 13 de abril de 2021, el DTRH emitió la *Notificación de Querrela y Vista Administrativa*, mediante la cual les notificó a las partes sobre la *Querrela* interpuesta por la señora Rivera Rodríguez en contra de MAP por concepto de despido injustificado. Además, notificó que se llevaría a cabo una vista adjudicativa en la Oficina de Mediación y Adjudicación.

Posteriormente, el 3 de junio de 2021, la parte recurrente presentó la *Contestación a la Querrela*. Expresó que, la señora Rivera Rodríguez comenzó a desempeñarse como empleada de MAP el 7 de enero de 2019. De igual manera, sostuvo que, la parte recurrida no aprobó el periodo probatorio por esta haberse desempeñado de forma deficiente. Aseguró que, como consecuencia de lo anterior, dio por terminada la relación laboral con la parte recurrida dentro del periodo probatorio dispuesto por el Art. 8 de la Ley Núm. 80, *infra*. Asimismo, arguyó que, la señora Rivera Rodríguez no ostentaba derecho alguno a compensación bajo la Ley Núm. 80, *infra*, dado a que fue despedida dentro del periodo

¹ Destacamos que la Ley Núm. 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 2017, conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, aprobada el 26 de enero de 2017.

probatorio propuesto por tal estatuto. Alegó la existencia de justa causa para el despido de la parte recurrida, basada en multiplicidad de quejas recibidas por parte de clientes y faltas a sus responsabilidades.

Así las cosas, el 20 de julio de 2021, el DTRH emitió una *Resolución Interlocutoria y Orden*. En esta, entre otras cosas, ordenó convertir la celebración de la vista administrativa señalada para el 11 de agosto de 2021, en una vista sobre el estado de los procedimientos.

Conforme surge del expediente, el 11 de agosto de 2021, fue celebrada la *Vista Sobre el Estado de los Procedimientos*. Por medio de esta, se les concedió a las partes de epígrafe el término de sesenta (60) días para culminar el descubrimiento de prueba y llevar a cabo gestiones transaccionales con el propósito de transigir la querella. Igualmente, se les ordenó a las partes que, de no llegar a algún acuerdo, debían comparecer a la vista administrativa.

De igual manera, surge del expediente que, el 1ro de agosto de 2022 fue celebrada la vista administrativa a la cual comparecieron las partes y sus representantes legales.

Posteriormente, el 28 de noviembre de 2022, la agencia recurrida emitió la *Resolución* cuya revisión nos ocupa, en la cual realizó las siguientes Determinaciones de Hechos:

1. La querellante, Sra. Daisy M. Rivera Rodríguez, se desempeñó en un puesto de Vendedora para la querellada METRO AVANTI PROPERTIES, INC.
2. La parte querellada, METRO AVANTI PROPERTIES, INC., se dedica al desarrollo y venta de propiedades residenciales en el área geográfica del Municipio de Guaynabo, Puerto Rico.
3. La querellante comenzó su relación laboral con la parte querellada el 20 de enero de 2018.
4. Se tomó conocimiento oficial de que la parte querellada es un ente jurídico registrado ante el Departamento de Estado de Puerto Rico como una corporación doméstica, con fines de lucro, número 101314 y está activa.

5. La parte querellada METRO AVANTI PROPERTIES, INC., es un ente jurídico autorizado a hacer negocios bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
6. La querellante al iniciar su relación laboral recibió de la parte querellada el Certificado de Exención de Retención del Departamento de Hacienda de Puerto Rico.
7. La Sra. Enid Quiles renunció en enero de 2019 al puesto que ocupaba con la querellada.
8. La parte querellada les pagaba a todos sus empleados el salario por nómina.
9. El 12 de enero de 2019 la parte querellada cambió el método de pago a la querellante por nómina, mediante depósito directo.
10. La parte querellada le pagaba a la querellante el salario devengado, por nómina y de forma bimensual.
11. La jornada laboral de la querellante consistía de cinco (5) días de trabajo a la semana, de jueves a lunes, incluyendo sábados y domingos.
12. La parte querellada no firmó contrato de empleo alguno con la querellante.
13. La querellante aprobó el período probatorio automático que dispone la Ley Núm. 4, *supra*.
14. La querellante superó el período probatorio estatutario y continuó trabajando con la querellada.
15. La querellante mientras laboró para la parte querellada logró un aumento salarial.
16. La parte querellada acreditó que la querellante completó la *Forma de Información Personal del Empleado*.
17. La parte querellada acreditó que la querellante completó el *Certificado de Exención Para la Retención* del Departamento de Hacienda de Puerto Rico, descontándole la exención completa como contribuyente individual y persona casada.
18. La querellante advino a ser empleada regular de la parte querellada recibiendo cheques de nómina de la querellada luego de realizarle los descuentos requeridos por ley.
19. La querellante fue contratada posterior a la promulgación de la Ley Núm. 4, *supra* y fue despedida por su ex patrono el 6 de mayo de 2019.

20. La querellante trabajó para la querellada de forma ininterrumpida durante un (1) año y cuatro (4) meses, del 20 de enero de 2018 al 6 de mayo de 2019.
21. La querellante reclamó ante el Departamento que habiendo laborado para la parte querellante a tiempo indeterminado no recibió la indemnización legal por su despido.
22. El NNT del Departamento constató que el último día que trabajó la querellante para su ex patrono fue el 6 de mayo de 2019 y no se le indemnizó por concepto del despido.
23. La querellante recabó la indemnización legal por concepto de despido injustificado al palio de la aplicable Ley Núm. 80, *supra*, posterior a la promulgación de la Ley Núm. 4, *supra*.
24. El último día que trabajó la querellante para su ex patrono fue el 6 de mayo de 2019 y disponía del término prescriptivo de un (1) año para presentar la reclamación laboral por concepto de despido injustificado.
25. El Departamento reclamó extrajudicialmente a la parte querellada, en representación de la querellante, la cuantía de autos mediante dos (2) cartas de cobro cursadas por el NNT el 1ro de octubre de 2019 y el 13 de noviembre de 2019.
26. Las reclamaciones extrajudiciales realizadas por el NNT del Departamento interrumpieron el término prescriptivo de la reclamación de epígrafe hasta el 13 de noviembre de 2020.
27. El Departamento reclamó extrajudicialmente a la parte querellada, en representación de la querellante, la cuantía de autos mediante otras dos (2) cartas de cobro cursadas por el NAL el 3 de marzo de 2020 y el 10 de febrero de 2021.
28. Las reclamaciones extrajudiciales realizadas por el NNT y el NAL del Departamento interrumpieron el término prescriptivo de la reclamación de epígrafe hasta el 10 de febrero de 2022.
29. Inconforme, el 9 de marzo de 2021, la querellante, Sra. Daisy M. Rivera Rodríguez, presentó ante este Honorable Foro una querrela contra la parte querellada por concepto de despido injustificado, post-promulgación de la Ley Núm. 4, *supra*.
30. La querellante compareció ante el Departamento sin haber prescrito el término para presentar la reclamación laboral contenida en la querrela de marras.
31. La querrela de epígrafe no está prescrita.

32. La OMA notificó a las partes la querrela y la celebración de la vista adjudicativa en el caso de epígrafe.
33. El 27 de mayo de 2021 la parte querellada fue notificada de la querrela de epígrafe mediante diligenciamiento personal realizado por la Alguacila Glendalee Nieves Figueroa, Placa Núm. 408.
34. La parte querellada no satisfizo la indemnización reclamada por la querellante para finiquitar la querrela laboral presentada ante este Honorable Foro.
35. La parte querellada proveyó a la querellante los materiales de ventas y mercadeo necesarios para realizar su trabajo; y el equipo y las facilidades físicas necesarias dentro de la empresa para llevar a cabo sus funciones como Vendedora del inventario de sus propiedades.
36. La parte querellada requirió de la querellante su desempeño exclusivo como Vendedora de sus propiedades con licencia profesional de Corredora de Bienes Raíces expedida en esta jurisdicción.
37. La querellante cumplió con el requisito de exclusividad requerido por la querellada.
38. La parte querellada orientó a la querellante sobre sus responsabilidades, el horario requerido y los días de trabajo establecido por la empresa para la semana laboral.
39. La querellante no violó las normas establecidas por la parte querellada.
40. La parte querellada no amonestó por escrito a la querellante por haber violado sus normas.
41. La parte querellada no separó de empleo y sueldo a la querellante por haber violado sus normas.
42. La parte querellada no le aplicó a la querellante el proceso de disciplina por violar las normas sobre la entrega de las propiedades.
43. La querellante mientras perduró la relación laboral con la querellada no violó las normas sobre la entrega de las propiedades.
44. La parte querellada no le aplicó a la querellante el proceso de disciplina por observar un patrón de conducta inapropiado.
45. La querellante mientras perduró la relación laboral con la querellada no violó las normas sobre daños a la propiedad y las reglas de seguridad.

46. La parte querellada no le aplicó a la querellante el proceso de disciplina establecido por observar un patrón de conducta inapropiado.
47. La querellante mientras perduró la relación laboral con la querellada no observó un patrón de conducta inapropiado.
48. La parte querellada no le aplicó a la querellante el proceso de disciplina establecido por observar Un patrón de conducta desordenada.
49. La querellante mientras perduró la relación laboral con la querellada no observó un patrón de conducta desordenada.
50. La parte querellada no le aplicó a la querellante el proceso de disciplina por no rendir su trabajo eficientemente.
51. La querellante mientras perduró la relación laboral con la querellada rindió su trabajo de forma eficiente.
52. La parte querellada no le aplicó a la querellante el proceso de disciplina por rendir su trabajo en forma tardía.
53. La querellante mientras perduró la relación laboral con la querellada no rindió su trabajo tardíamente.
54. La parte querellada no le aplicó a la querellante el proceso de disciplina por rendir su trabajo negligentemente.
55. La querellante mientras perduró la relación laboral con la querellada no rindió su trabajo negligentemente
56. La parte querellada no le aplicó a la querellante el proceso de disciplina por violar las políticas o normas de la empresa.
57. La querellante mientras perduró la relación laboral con la querellada no violó las políticas ni las normas de la empresa querellada.
58. La parte querellada no le aplicó a la querellante el proceso de disciplina por incurrir infracciones o actos proscritos profesionalmente.
59. La querellante mientras perduró la relación laboral con la querellada no incurrió en infracciones o actos proscritos profesionalmente que justifiquen su despido.
60. No surge de autos que la parte querellada le haya entregado a la querellante su Reglamento o Manual del Empleado.

61. La parte querellada no presentó evidencia de haber orientado a la querellante sobre la aplicación de las acciones correctivas a tomarse como medidas disciplinarias ante los comportamientos o conductas proscritas por los empleados en lugar de trabajo.
62. La parte querellada no acreditó la acción disciplinaria correctiva aplicable a sus empleados conforme a las infracciones, violaciones o faltas según la naturaleza o la seriedad del acto cometido, ni la acción correspondiente a las faltas anteriores y los agravantes, entre otros.
63. La parte querellada no apercibió ni advirtió a la querellante mediante cartas circulares, memorandos o comunicaciones escritas que podría ser suspendida de empleo y sueldo, de ocurrir determinado comportamiento proscrito por la empresa.
64. La parte querellada, no le aplicó a la querellante las medidas disciplinarias que justifican su despido.
65. La querellante no incidió en un acto o falta única que acarrearía la sanción drástica del despido de su empleo.
66. La querellada despidió de su empleo a la querellante sin aplicarle previamente la disciplina progresiva correspondiente.
67. La terminación de empleo de la querellante con la querellada fue el 6 de mayo de 2019.
68. El salario más alto devengado por la querellante durante la relación de empleo ascendió a la suma bisemanal de MIL OCHENTA DÓLARES (\$1,080.00.).
69. De la investigación realizada por el NNT del Departamento con la parte querellada surge que la querellante trabajó para la parte querellada el periodo requerido para ser acreedora del remedio reclamado en la querrela de marras.
70. La querellante trabajaba para la parte querellada mediante un contrato de trabajo a tiempo indeterminado al momento de ser despedida.
71. La parte querellada podía despedir de su empleo a la querellante mediando justa causa.
72. La querellante fue despedida de su empleo sin exponer causal alguna que justificara prescindir de forma inmediata de su empleo.
73. La parte querellante recabó como remedio en la querrela presentada ante la OMA contra la parte querellada la indemnización correspondiente a la mesada básica e indemnización progresiva dispuesta estatutariamente.

74. Los cómputos contenidos en la querrela de marras surgen del proceso investigativo de la reclamación de autos y fueron estipulados por las partes.
75. De proceder en Derecho, la querellante sería acreedora de la mesada básica, correspondiente a tres (3) meses de salario, equivalente a la suma de SEIS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA DÓLARES (\$6,480.00).
76. De proceder en Derecho, la querellante sería acreedora de la indemnización progresiva, correspondiente a dos (2) semanas de salario por el año trabajado, equivalente a la suma de MIL OCHENTA DÓLARES (\$1,080.00.).
77. De proceder en Derecho, la querellante sería acreedora de la indemnización legal ascendente a la suma de SIETE MIL QUINIENTOS SESENTA DÓLARES (\$7,560.00), por concepto de despido injustificado al palio de la Ley Núm. 80, *supra*, post-promulgación de la Ley Núm. 4, *supra*.

La agencia recurrida determinó que, la señora Rivera Rodríguez era empleada asalariada de la parte recurrente y que su despido fue injustificado. Por lo anterior, declaró Con Lugar la *Querrela* presentada por la parte recurrida.

Además, en su *Resolución* ordenó lo siguiente:

Se **ORDENA** a la querellada METRO AVANTI PROPERTIES, INC., compensar a la querellante, Sra. Daisy M. Rivera Rodríguez, la cantidad de **SIETE MIL QUINIENTOS SESENTA DÓLARES (\$7,560.00)**, por razón de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, post-promulgación de la Ley Núm. 4, *supra*.

Además, se **ORDENA** compensar el pago de intereses, computados desde que se ordenó el pago de la reclamación para la querellante y hasta que éste sea satisfecho, al tipo que fija la ley para sentencias judiciales, cónsono con la Regla 5.23 del *Reglamento de la OMA, supra*.

El pago de esta reclamación se deberá consignar en el NAL del Departamento, el cual ubica en la Avenida Muñoz Rivera número 505, Edificio Prudencio Rivera Martínez, Piso 18, Hato Rey, Puerto Rico; y, cuya dirección postal es: PO BOX 71592, San Juan, Puerto Rico 00936-8692. Ello, en el término de treinta (30) días, a partir de la fecha en que se archive en autos la notificación de la presente RESOLUCIÓN Y ORDEN y que ésta advenga final y firme. La Regla 8 inciso (a) del *Reglamento de la OMA, supra*, establece que una: vez la determinación de la OMA advenga final y firme y la parte adversamente afectada no cumpla con lo dispuesto en la misma, el Honorable Secretario del

Trabajo y Recursos Humanos por conducto de sus abogados podrá acudir al Honorable Tribunal de Primera Instancia para que se ponga en vigor la decisión de la OMA y se ordene el cumplimiento de sus disposiciones con todos aquellos remedios y sanciones que en derecho procedan. Ello, tal y como si se tratara de una sentencia judicial, incluyendo, pero sin limitarse, a la imposición de sanciones por desacato.

Insatisfecha, el 22 de diciembre de 2022, la parte recurrente presentó la *Reconsideración*. En esencia, arguyó que, la agencia recurrida debió desestimar la *Querrela* bajo el fundamento de prescripción. Añadió, además, que, el DTRH aplicó el derecho erróneamente al igual que las Reglas de Evidencia.

No surge del expediente que la agencia recurrida hubiese atendido la reconsideración. No obstante, habiendo decursado el término para así hacerlo, la misma se entiende rechazada de plano.

Subsiguientemente, aún inconforme con la determinación del DTRH, la parte recurrente acudió ante este foro mediante *Recurso de Revisión* y realizó los siguientes señalamientos de error:

Primer Error: Err[ó] la OMA y le violentó el debido proceso de Ley a la quere[lla]da al basar su decisión en alegados documentos que no forman parte del récord administrativo.

Segundo Error: Err[ó] la OMA al no desestimar la querrela por prescripción.

Tercer Error: La OMA cometi[ó] erro[r] de derecho al concluir que, luego de ap[r]obación de la Ley 4-2017, opera una presunción contra el patrono que invierte el peso de prueba.

Cuarto Error: La OMA err[ó] y demostr[ó] claro p[re]juicio y parcialidad en la aplicación e interpretación de las Reglas de Evidencia.

El 17 de marzo de 2023, compareció la parte recurrida mediante *Alegato de la Parte Recurrida*.

Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver.

II

A. Estándar de Revisión Judicial de Determinaciones Administrativas

Según es sabido, los tribunales apelativos debemos otorgar amplia deferencia a las decisiones emitidas por las agencias administrativas, puesto que, estas cuentan con vasta experiencia y pericia para atender aquellos asuntos que se les han sido delegados por la Asamblea Legislativa. *OEG v. Martínez Giraud*, 2022 TSPR 93, 210 DPR ___ (2022); *Pérez López v. Depto. Corrección*, 208 DPR 656, 672 (2022); *Super Asphalt v. AFI y otros*, 206 DPR 803, 819 (2021); *Graciani Rodríguez v. Garaje Isla Verde*, 202 DPR 117, 126 (2019); *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, 201 DPR 26,35 (2018); *Torres Rivera v. Policía de PR*, 196 DPR 606, 626 (2016); *Asoc. Fcias. v. Caribe Specialty et al. II*, 179 DPR 923, 940 (2010). Es por ello, que, tales determinaciones suponen una presunción de legalidad y corrección, que a los tribunales nos corresponde respetar, mientras la parte que las impugne no presente prueba suficiente para derrotarlas. *Íd.*; *OEG v. Martínez Giraud*, supra; *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, 185 DPR 206, 216 (2012). No obstante, tal norma no es absoluta, es por lo que, nuestro Máximo Foro ha enfatizado que no podemos imprimirle un sello de corrección, so pretexto de deferencia a las determinaciones administrativas que sean irrazonables, ilegales o contrarias a derecho.

En *Torres Rivera v. Policía de Puerto Rico*, 196 DPR 606, 628 (2016), nuestro Tribunal Supremo resumió las normas básicas en torno al alcance de la revisión judicial de la forma siguiente:

[L]os tribunales deben deferencia a las decisiones de una agencia administrativa, pero tal deferencia cederá cuando: (1) la determinación administrativa no está basada en evidencia sustancial; (2) el ente administrativo erró en la aplicación o interpretación de las leyes o reglamentos que se le ha encomendado administrar; (3) el organismo administrativo actuó arbitraria, irrazonable o ilegalmente, realizando determinaciones carentes de una base racional, o (4) la actuación administrativa lesionó derechos

constitucionales fundamentales. Es importante destacar que **si el tribunal no se encuentra frente a alguna de esas situaciones, aunque exista más de una interpretación razonable de los hechos procede que se valide la interpretación que realizó la agencia administrativa recurrida.** (Énfasis suplido).²

El criterio rector bajo el cual los tribunales deben revisar las decisiones administrativas es el criterio de razonabilidad. *OEG v. Martínez Giraud*, supra; *Super Asphalt v. AFI y otros*, supra, pág. 820; *Graciani Rodríguez v. Garaje Isla Verde*, supra, pág. 127; *Torres Rivera v. Policía de PR*, supra, pág. 626. Bajo este criterio, se limita la revisión judicial a dirimir si la agencia actuó de forma arbitraria o ilegal, o de manera tan irrazonable que su actuación constituya un abuso de discreción. *Íd.*; *Pérez López v. Depto. Corrección*, supra, pág. 673; *OEG v. Martínez Giraud*, supra; *Super Asphalt v. AFI y otros*, supra, pág. 819-820; *Graciani Rodríguez v. Garaje Isla Verde*, supra, pág. 127; *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, supra, pág. 36; *Batista, Nobbe v. Jta. Directores*, pág. 216.

Bajo este supuesto, la Sec. 4.5 de la Ley Núm. 38 del 30 de junio de 2017, 3 LPRA 9675, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico (LPAU), “estableció el marco de revisión judicial de las agencias administrativas”. *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, supra, pág. 35. La intervención del tribunal se limita a tres áreas, a saber: (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 que obra en el expediente administrativo visto en su totalidad, y (3) si las conclusiones de derecho del ente administrativo fueron correctas. *Íd.* págs. 35-36; *OEG v. Martínez Giraud*, supra; *Torres Rivera v. Policía de PR*, supra, págs. 626-627; *Nobbe v. Jta. Directores*, supra, pág. 217; Sec. 4.5 de la LPAU, 3 LPRA sec. 9675. Nuestro Máximo Foro, ha expresado que, esta

² Véase *Super Asphalt v. AFI y otros*, supra, págs. 819-820.

intervención “debe ocurrir cuando la decisión administrativa no se fundamente en evidencia sustancial o cuando la agencia se equivoque en la aplicación de la ley”. *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, supra, pág. 36. Siendo así, aquellas determinaciones de hechos formuladas por el ente administrativo deberán sostenerse cuando estén basadas en evidencia sustancial que surja del expediente administrativo considerado en su totalidad. *Íd; OEG v. Martínez Giraud*, supra; *Super Asphalt v. AFI y otros*, supra, pág. 819-820. Por otro lado, las determinaciones de derecho pueden ser revisadas en su totalidad. *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, supra, pág. 36; *Torres Rivera v. Policía de PR*, supra, pág. 627; Sec. 4.5 LPAU, 3 LPRA sec. 9675. No obstante, los tribunales deberán darles peso y deferencia a las interpretaciones que la agencia realice de aquellas leyes particulares que administra. *Rolón Martínez v. Supte. Policía*, supra, págs. 36-37; *Torres Rivera v. Policía de PR*, supra, pág. 627. El Tribunal Supremo ha dispuesto que, la deferencia que le deben los tribunales a la interpretación que haga el ente administrativo sobre aquellas leyes y reglamentos que le corresponde poner en vigor, cede si la agencia: “(1) erró al aplicar la ley; (2) actuó arbitraria, irrazonable o ilegalmente, o (3) lesionó derechos constitucionales fundamentales. *Íd.* págs. 627-628; *OEG v. Martínez Giraud*, supra. Finalmente, nuestra más Alta Curia ha expresado que, conforme lo anterior, el criterio administrativo no podrá prevalecer en aquellas instancias donde la interpretación estatutaria realizada por una agencia provoque un resultado incompatible o contrario al propósito para el cual fue aprobada la legislación y la política pública que promueve. Así, “la deferencia judicial al *expertise* administrativo, concedido cuando las agencias interpretan la ley, tiene que ceder ante actuaciones que resulten irrazonables, ilegales o que conduzcan a la comisión de una injusticia”. *Íd.*

B. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa³, (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, según enmendada, regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado. Tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos que desalienten la práctica de despedir a los empleados injustificadamente. *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, 209 DPR 759 (2022); *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014). *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 929 (2015). *González Santiago v. Baxter Health Care*, 202 DPR 281 (2019); *Segarra Rivera v. Int'l Shipping Agency, Inc.*, 208 DPR 964, 7 (2022).

En consonancia con su propósito, dicha pieza legislativa establece que “aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están contratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración, y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa”, tienen derecho al pago de una compensación por su patrono (además del sueldo devengado), típicamente denominada como la mesada. *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009); *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, 207 DPR 540 (2021); *Indulac v. Unión*, 207 DPR 279(2021).

Sin embargo, es meritorio destacar que, según se ha establecido doctrinalmente, “en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido”. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992); *Segarra Rivera v. Int'l*

³ Destacamos que la Ley Núm. 80 fue enmendada por la Ley Núm. 4 de 2017, conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, aprobada el 26 de enero de 2017.

Shipping Agency, Inc., supra, pág. 7; *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, supra, pág. 549; *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, supra, pág. 771. Por ende, la Ley 80, supra, no proscribe la acción del despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa. *Íd.*; Véase, Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. UIPR 183, 210-11 (2000). De no existir justa causa, el remedio provisto es la imposición al patrono del pago de la mesada a favor del empleado. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 380 (2011); *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, supra, págs. 549-550; *Indulac v. Unión*, supra, pág. 298. Así, la mesada constituye el remedio exclusivo disponible para los empleados despedidos injustificadamente, siempre que no existan otras causas de acción al amparo de otras leyes que prohíban el despido y concedan otros remedios. (Citas omitidas). *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, supra, págs. 230-231; *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, supra, pág. 771.

De otra parte, destacamos que una vez un empleado insta una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, supra, el patrono podrá plantear la defensa de justa causa, a base de los criterios dispuestos en la Ley Núm 80, supra, en su Art. 2. *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 202 DPR 281, 291 (2019).

Asimismo, la propia Ley Núm. 80 estatuye claramente las ocasiones en las que un patrono tendrá justa causa para desvincular a un empleado del puesto. De este modo, en su Artículo 2 reconoce que:

Artículo 2.

Se 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. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal

funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

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

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

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

[...]29 LPRa sec. 185b.

Sin embargo, esas tres instancias, al igual que las demás que se enumeran en la Ley Núm. 80, “son solo ejemplos de las posibles causas que constituyen justa causa para el despido”. Esto se debe a que “el concepto justa causa es uno dinámico, que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever”. La Ley Núm. 80, *supra*, “no pretende, ni puede, considerar la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta que contenga una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponda a cada una y en cada instancia”. En otras palabras, la enumeración de escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80 no es taxativa. (Citas omitidas). *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 930; Véase *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, *supra*, pág. 773; *Indulac v. Unión*, *supra*, pág. 299. Las circunstancias constitutivas de justa causa, esbozadas en el Art. 2 de la Ley Núm. 80 constituyen meros ejemplos de instancias asociadas a un despido. *Íd.*

Por esa razón, los patronos están en libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como

sanción. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001); *González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, págs. 291-292. Según nuestro Máximo Foro, en las situaciones en las que un patrono despide a un empleado por una causal que no se encuentre enumerada en la Ley Núm. 80, el análisis para determinar si esta constituye justa causa se apoya en el principio rector de la Ley Núm. 80, contenido en el segundo párrafo de su Art. 2, supra, el cual establece lo siguiente: “No 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”. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, supra, pág. 931; *González Santiago v. Baxter Health Care*, supra, pág. 292. De igual forma, nuestro Máximo Foro ha destacado que, las violaciones de las normas del empleo constituirán justa causa para el despido en aquellas instancias en las que el patrono consiga demostrar: “(1) que las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables[;] (2) que le suministró una copia escrita de dichas normas al empleado, y (3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones”. *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, supra, págs. 773-774, citando a *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001).

Con esa regla como norte, y a modo de excepción, hace más de treinta y cinco años nuestra más alta instancia judicial reconoció que la Ley Núm. 80, supra, “no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran”. *Íd.* págs. 292-293 citando a *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011) y a *Srio. del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). Es decir, aunque la Ley Núm.80, supra, “no favorece el despido como sanción a la primera falta, ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la

seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio”. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004) *González Santiago v. Baxter Health Care*, *supra*, págs. 292-293.

En esos casos particulares, “la falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser 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, que constituiría una imprudencia esperar [a que se repita, para entonces proceder con el despido]”. (Citas omitidas). *Íd.* citando a *Rivera v. Pan Pepín*, *supra*, pág. 690; *Indulac v. Unión*, *supra*, pág. 300.

Cabe destacar que, la Ley Núm. 80, *supra*, sufrió una serie de enmiendas por medio de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral. En lo pertinente, el Art. 4.12 de la Ley Núm. 4 enmendó el Art. 11 de la Ley Núm. 80, *supra*, con el propósito que dispusiese lo siguiente:

[...] En todo pleito fundado exclusivamente en las secs. 185a a 185n de este título, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querrela, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio. 29 LPRA sec. 185k.

Previo a la enmienda de la Ley Núm. 80, *supra*, una vez un empleado instaba una causa de acción contra su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, nuestro ordenamiento legal disponía que “el patrono vendrá 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”. 29 LPRA 185k(a). *Feliciano Martes v. Sheraton, supra*, pág. 385.

Por otro lado, la aplicación de la Ley Núm. 4-2017, *supra*, es prospectiva, su Art. 1.2 dispone que “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en las secciones de [e]sta”. 2 LPRA sec. 121a; *Ortiz Ortiz v. Medtronic, supra*, pág. 776.

Finalmente, sobre el periodo disponible para instar una reclamación al palio de la Ley 80, *supra*, esta dispone lo siguiente:

Artículo 12.

Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido mismo. Las reclamaciones por despidos realizados previo a la fecha de vigencia de la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor. 29 LPRA sec. 185l

Esbozada la normativa jurídica que enmarca la controversia de epígrafe, procedemos a aplicarla a los hechos.

III

En su primer señalamiento de error, la parte recurrente sostiene que, la agencia recurrida incidió y le violentó el derecho al debido proceso de ley al basar su decisión en documentos que no formaban parte del récord administrativo. Adelantamos que, no le asiste la razón. Veamos.

En sus determinaciones de hechos, la Oficina de Mediación y Adjudicación del DTRH dispuso que, el DTRH en representación de la señora Rivera Rodríguez había reclamado extrajudicialmente la cuantía de autos a la parte recurrente mediante dos (2) misivas cursadas por el Negociado de Normas de Trabajo, el 1ro de octubre de 2019 y el 13 de noviembre de 2019, y dos (2) misivas cursadas por el Negociado de Asuntos Legales, el 3 de marzo de 2020 y el 10 de febrero de 2021. La parte recurrente sostiene que, tales misivas

no obraban en el récord administrativo, que fueron suplidas de forma *ex parte* y que, por ello, la agencia recurrida estaba imposibilitada de basar sus conclusiones de hechos en estas.

Con el fin de dilucidar tal controversia, mediante *Resolución* emitida el 10 de febrero de 2023, le ordenamos a la Oficina de Mediación y Adjudicación del DTRH a someter copia del expediente AC-21-33. Posteriormente, la Oficina de Mediación y Adjudicación del DTRH presentó la *Comparecencia Especial de la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recurso Humanos del Gobierno de Puerto Rico* con la cual acompañó copia certificada del expediente administrativo del caso de epígrafe.

Al examinar el expediente administrativo pudimos constatar que, tanto las dos (2) misivas cursadas por el Negociado de Normas de Trabajo, el 1ro de octubre de 2019 y el 13 de noviembre de 2019, como las dos (2) misivas cursadas por el Negociado de Asuntos Legales, el 3 de marzo de 2020 y el 10 de febrero de 2021, forman parte de este. Es decir, la agencia recurrida fundamentó sus conclusiones de hechos y su decisión en documentos que obran del expediente. Conforme lo anterior, el planteamiento de la parte recurrente es inmeritorio.

Como segundo señalamiento de error, la parte recurrente arguye que, la Oficina de Mediación y Adjudicación del DTRH incidió al no desestimar la querrela bajo el fundamento de prescripción. No le asiste la razón. Veamos.

De acuerdo con las determinaciones de hechos esbozadas por la agencia recurrida, la señora Rivera Rodríguez fungió como empleada de MAP desde el 20 de enero de 2018 hasta el 6 de mayo de 2019, cuando fue despedida. Posteriormente, el DTRH en representación de la señora Rivera Rodríguez cursó dos (2) misivas por medio del Negociado de Normas de Trabajo, el 1ro de octubre de 2019 y el 13 de noviembre de 2019, y dos (2) misivas por medio del

Negociado de Asuntos Legales, el 3 de marzo de 2020 y el 10 de febrero de 2021, mediante las cuales le reclamó la suma de siete mil quinientos sesenta dólares (\$7,560.00) por concepto de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*. Más adelante, para el 9 de marzo de 2021, la señora Rivera Rodríguez presentó la *Querella* ante el DTRH por despido injustificado al palio de la Ley Núm. 80, *supra*.

Según el derecho expuesto, el Art. 12 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que, los derechos concedidos por esta prescribirán por el transcurso de un (1) año a partir de la fecha efectiva del despido⁴. Es decir, el empleado afectado por un despido alegadamente injustificado tendrá disponible un (1) año para instar una reclamación basada en la Ley Núm. 80, *supra*.

La señora Rivera Rodríguez fue despedida el 6 de mayo de 2019, conforme la Ley Núm. 80, *supra*, esta disponía de un término de un (1) año para instar una reclamación por despido injustificado en contra de su patrono ante el DTRH. Tal término suponía a vencer el 6 de mayo de 2020. No obstante, según lo discutido, este término quedó interrumpido mediante cuatro (4) reclamaciones extrajudiciales tramitadas mediante misiva los días 1ro de octubre de 2019, 13 de noviembre de 2019, 3 de marzo de 2020 y el 10 de febrero de 2021. El término disponible para la señora Rivera Rodríguez instar su reclamación quedó interrumpido hasta el 10 de febrero de 2022. La señora Rivera Rodríguez interpuso la *Querella* ante el DTRH el 9 de marzo de 2021, es decir, dentro del término prescriptivo estatuido. Por lo que, no procedía que se desestimara la *Querella* bajo el fundamento de prescripción, puesto que, la acción que tenía disponible la señora Rivera Rodríguez no estaba prescrita.

⁴ 29 LPRA sec. 185*l*.

En su tercer señalamiento de error, la parte recurrente sostiene que, la Oficina de Mediación y Adjudicación del DTRH incidió al concluir que, luego de la aprobación de la Ley Núm. 4-2017, *supra*, opera una presunción contra el patrono que invierte el peso de la prueba.

En suma, se desprende del expediente que, en la vista administrativa la agencia recurrida, determinó que, la parte recurrente ostentaba el peso de la prueba para rebatir la presunción de despido injustificado que, según esta, le asistía a la empleada, la señora Rivera Rodríguez. Asimismo, determinó que, la parte recurrente no logró rebatir la presunción de despido injustificado, al no demostrar que la señora Rivera Rodríguez hubiese incurrido en un patrón de conducta impropia o desordenada, que tenía la actitud de no rendir su trabajo en forma eficiente ni que lo realizara de forma tardía y negligente o en violación a las normas establecidas por la empresa con el fin de garantizar el buen funcionamiento de los establecimientos de la parte recurrente.

Según es sabido, la Ley Núm. 80, *supra*, regula las acciones relacionadas con el despido de un empleado. Esta establece que, “aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) están contratados sin tiempo determinado; (2) reciben una remuneración, y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa”, tienen derecho al pago de una compensación por su patrono (además del sueldo devengado), típicamente denominada como la mesada⁵. Una vez un empleado presenta una causa de acción en contra de su patrono al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*, el patrono podrá plantear la defensa de justa

⁵ *Orsini v. Srio de Hacienda*, *supra*, págs. 620-621; *Rodríguez Gómez v. Multinational Ins.*, *supra*, pág. 549; *Indulac v. Unión*, *supra*, pág. 298.

causa a base de los criterios estatuidos por la precitada ley en su Art.2⁶.

De acuerdo al derecho expuesto, la Ley Núm. 80, *supra*, sufrió una serie de enmiendas por medio de la Ley Núm. 4-2017, *supra*. En lo ateniende, el Art. 4.12 de la Ley Núm. 4, *supra*, enmendó el Art. 11 de la Ley Núm. 80, *supra*, con el propósito que dispusiese lo siguiente:

[...] En todo pleito fundado exclusivamente en las secs. 185a a 185n de este título, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querella, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio. 29 LPRA sec. 185k.

Si bien es cierto que, la Ley Núm. 80, *supra*, ya no contiene el lenguaje en el cual le imponía el peso de la prueba al patrono, en el caso de marras, la juzgadora de hechos tuvo la oportunidad de evaluar los testimonios vertidos en la vista administrativa y la totalidad de la prueba presentada por las partes. De igual forma, a juicio de la agencia especializada, la parte recurrida logró demostrar que fue empleada de la parte recurrente, que fue remunerada por la parte recurrente por sus servicios y que, fue esta última quien la despidió. Además, le mereció credibilidad al testimonio vertido por la señora Rivera Rodríguez en el interrogatorio que le fue realizado por la parte recurrente. La agencia recurrida, correctamente determinó que, no imperaba la justa causa del despido de la señora Rivera Rodríguez al palio de la Ley Núm. 80, *supra*, puesto que, no

⁶ *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, *supra*, pág. 291.

quedó demostrado que esta hubiese incurrido en un patrón de conducta impropia o desordenada, ni que incumpliese con sus deberes, conforme expone el Art. 2 del precitado estatuto. Independientemente el fundamento bajo el cual la agencia recurrida emitió su decisión, al revisar el expediente, pudimos constatar que tal decisión se encuentra enteramente basada en el mismo. Después de todo, toda revisión se lleva a cabo contra el dictamen y no sus fundamentos⁷.

Por último, en su cuarto señalamiento de error, la parte recurrente arguye que, la Oficina de Mediación y Administración del DTRH demostró prejuicio y parcialidad en la aplicación e interpretación de las Reglas de Evidencia. Adelantamos que, no le asiste la razón. Veamos.

La sección 3.13 de la Ley Núm. 38 de 30 de junio de 2017, según enmendada, conocida como *Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico*, dispone lo concerniente a los procedimientos de las vistas administrativas. En lo pertinente a la discusión, en su inciso (e), establece que, las Reglas de Evidencia no serán aplicables a las vistas administrativas, aunque los principios fundamentales de evidencia pueden ser utilizados con el fin de lograr una solución rápida, justa y económica del procedimiento⁸.

Conforme a lo anterior, la agencia recurrida no se encontraba obligada a aplicar las Reglas de Evidencia a la vista administrativa celebrada el 1ro de agosto de 2022.

Finalmente, somos del criterio de que, la agencia especializada, pudo apreciar de primera mano, toda la prueba presentada, a base de este análisis, determinó correctamente que

⁷ *Dolphin Int'l of PR v. Ryder Truck Lines*, 127 DPR 869 (1991); *Sánchez v. Eastern Air Lines, Inc.*, 114 DPR 691, 695 (1983).

⁸ 3 LPRA sec. 9653(e).

procedía la reclamación instada por la parte recurrente. En la controversia que nos atañe, la parte recurrente no presentó evidencia suficiente que derrotara la presunción de legalidad y corrección⁹ que suponen las determinaciones administrativas. Cónsono con lo anterior, la parte recurrente no nos colocó en posición de variar la decisión del ente administrativo.

Ante la ausencia de una actuación arbitraria, ilegal, irrazonable o que constituya un abuso de discreción por parte de la agencia administrativa, razonamos que resulta innecesario que intervengamos con su determinación.

VI

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la *Resolución* recurrida.

Notifíquese.

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

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

⁹ Véase *OEG v. Martínez Giraud*, supra; *Super Asphalt v. AFI y otros*, supra, pág. 819; *Graciani Rodríguez v. Garaje Isla Verde*, supra, pág. 127; *Torres Rivera v. Policía de PR*, supra, pág. 626.