Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE
PANEL IX

Juan Carlos Jorge Oquendo Apelada v. Henry Motors, Inc. Apelante	KLAN201501048	*Apelación* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce Caso Núm. J PE2013-0421 Sobre: Derecho Laboral, Despido Injustificado, Reclamación de Salario

Panel integrado por su presidente el Juez Bermúdez Torres, el Juez Flores García y el Juez Sánchez Ramos.[1]

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de julio de 2016.

I.

La Sra. Irma Dominicci entregó un cheque post datado de $1,700 dólares a la empresa Henry Motors Inc. (Henry Motors), como pronto para la compra de un vehículo.[2] El cheque fue devuelto por el Banco por no tener fondos suficientes.[3] La Compañía se comunicó con la Sra. Dominicci y le indicó que tenía que llevar a sus oficinas el dinero en efectivo. El 20 de marzo de 2013, la Sra. Dominicci acudió a Henry Motors y entregó al Sr. Jorge Oquendo los $1,700.00 en efectivo.[4] En ese momento el Sr. Jorge Oquendo le indicó que el sistema de recibos utilizado por la compañía no estaba funcionando ese día, por lo que tendría que regresar luego para buscar el recibo de los $1,700.00.[5] Debido a que el *Dealer* no contaba con un área para guardar el dinero --caja

[1] Mediante Orden Administrativa TA-2016-043 del 10 de marzo de 2016, debido al retiro del Juez Brau Ramírez, se designó al Juez Bermúdez Torres como Presidente del Panel IX y al Juez Flores García para entender y votar en el caso de epígrafe.
[2] Transcripción de la Prueba Oral, pág. 27.
[3] T.P.O., pág. 15.
[4] T.P.O., pág. 28.
[5] T.P.O., pág. 74, 29.

fuerte--, y que luego de ciertas horas no se podía depositar, el Sr. Jorge Oquendo optó por llevárselo para su casa.[6]

El 26 de marzo, la Sra. Dominicci se presentó en las oficinas de Henry Motors y solicitó el recibo de los $1,700 en efectivo que ella había entregado al Sr. Jorge Oquendo.[7] La Gerente de Operaciones de la Compañía --Marleen Cardona Irizarry--, quien atendió a la Sra. Dominicci, se comunicó con la oficina de contabilidad y tras confirmar que en efecto la Sra. Dominicci había entregado el dinero, le dio el recibo a ésta. Anotó que el dinero lo tenía el Sr. Jorge Oquendo.[8]

Posteriormente, la Gerente de Operaciones se comunicó con el Sr. Jorge Oquendo y le dio oportunidad para que devolviera el dinero el día 26 de marzo de 2013. Según declaró, esperó hasta casi las 7:00 pm y el Sr. Jorge Oquendo no llegó a entregar el dinero. Por ello, le notificó al Sr. Jorge Oquendo que había cometido una falta grave, que desafortunadamente conllevaba su inmediato despido.[9] El Sr. Jorge Oquendo le explicó a la Gerente que no podía reunirse con ella ese día 26 de marzo, pues se iba de viaje el próximo día.[10] Le indicó que había intentado comunicarse con su esposa para que ella llevara el dinero, pero no había logrado conseguirla. Le aseguró que entregaría el dinero después. El 1ro de abril de 2013 la esposa del Sr. Jorge Oquendo entregó el dinero a la oficina de Henry Motors, pero ya este había sido despedido.

El 1 de julio de 2013, el Sr. Jorge Oquendo incoó *Querella* por despido injustificado contra Henry Motors. En síntesis, alegó que era acreedor de la mesada por virtud de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.[11] También se acogió al

---

[6] T.P.O., pág. 56, 57.
[7] T.P.O., pág. 131.
[8] T.P.O., pág. 136.
[9] T.P.O., pág. 140.
[10] T.P.O., pág. 170.
[11] Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA § 185a, et seq.

Procedimiento Sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada.[12] El 6 de septiembre de 2013, Henry Motors contestó la *Querella*. Negó que el despido fuera injustificado, por lo que solicitó que se desestimara la *Querella*.

Completados los trámites de rigor y celebrado el Juicio el 6 de abril de 2015, el 16 de junio de 2015, notificada el 25, el Tribunal de Primera Instancia dictó *Sentencia* declarando Ha Lugar la *Querella*. Ordenó a Henry Motors pagar al Sr. Jorge Oquendo la mesada correspondiente, ascendente a $19,474.34. Le impuso los gastos, costas y una partida de honorarios de abogado equivalente al 15% del total concedido. Además, el Tribunal de Primera Instancia dispuso que la *Sentencia* devengaría el interés legal desde su archivo en autos.

Insatisfechos, el 6 de julio de 2015, Henry Motors recurrió ante nosotros mediante recurso de *Apelación*. Señala:

> A: Erró el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce, en la apreciación de la prueba y al determinar que el despido del apelado, Juan Carlos Jorge Oquendo, fue injustificado.
>
> B: Erró el Tribunal de Primera Instancia, al determinar que no se presentó en evidencia el reglamento de Henry Motors Inc. y que a su vez no demostró que el mismo era razonable y por ello no le permitió al patrono derrotar la presunción de que el despido fue injustificado.
>
> C: Erró el Tribunal de Primera Instancia, al determinar que el patrono debió desfilar prueba que justificara el despido del querellante si quería evitar el pago de la mesada, pero que este se limitó a desfilar prueba tratando de establecer que unas normas no presentadas en evidencia justificaban el despido.

El 8 de julio de 2016 el Sr. Jorge Oquendo presentó su *Alegato en Oposición*. Con el beneficio de las comparecencias de las partes, los autos originales, la transcripción estipulada de la prueba oral, el Derecho y jurisprudencia aplicable, resolvemos.

Por estar relacionados, discutiremos en conjunto todos los errores señalados por Henry Motors. En todos se cuestiona la

---

[12] 32 LPRA §. 3118 et. seq.

apreciación y evaluación de la prueba que estableció que el despido del Sr. Jorge Oquendo fue injustificado.[13]

II.

A.

El derecho y prerrogativa de cada patrono de despedir a un empleado es inherente a la fuerza del libre mercado y derecho de propiedad o libertad empresarial en nuestra sociedad moderna.[14] Por ello, en Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Se permite si existe justa causa para ello.[15]

Desde la redacción de la Constitución del Estado Libre Asociado, el legislador ha expresado preocupación por balancear la relación de trabajo, desigual por su naturaleza, entre el trabajador y el patrono. La norma sobre despido injustificado ha intentado racionalizar dicha relación logrando desalentar y penalizar la práctica de despedir empleados por razones que no sean relacionadas con el desempeño de sus labores o las necesidades del negocio.

En una sociedad como la nuestra, donde el perder un empleo es un evento importante en la vida del trabajador, con consecuencias serias y detrimentales para él y su familia, el cumplir con la legislación que exige el despido por justa causa de los empleados es de incuestionable valor social. La política pública sobre la tenencia del empleo en Puerto Rico va dirigida a desalentar los despidos injustificados de empleados. Es por ello

---

[13] El patrono Henry Motors mencionó que el despido se basó en un reglamento que estaba vigente, que el apelado violó con su comportamiento, y que por ser una violación grave, procedía despedirse aunque fuera la primera falta. El patrono nunca anunció ni presentó en evidencia, dicho reglamento.

[14] *Díaz* v. *Windham Hotel Corp*, 155 DPR 364, 377 (2001).

[15] *Feliciano Martes* v. *Sheraton Old San Juan*, 182 DPR 368 (2011); *Santiago* v. *Kodak Caribbean, Ltd.,* 129 DPR 763, 775 (1992).

que, corresponde al patrono demostrar que tuvo justa causa al despedir un empleado.[16]

En tal sentido, el Art. 1 de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, establece que "todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que sea despedido sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización".[17] A esos fines, la Ley establece una causa de acción a favor de un empleado que haya sido despedido de su empleo sin justa causa. Crea una presunción de que todo despido es injustificado, la cual se activa, si el empleado logra demostrar: primero, que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; segundo, que su contrato era por tiempo indeterminado; tercero, que recibía remuneración por su trabajo; y cuarto, que fue despedido de su puesto. Para activar la presunción no bastan alegaciones, sino que depende de la existencia de unos hechos básicos debidamente probados y su relación racional con el hecho presumido. [18]

De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba.[19]

El Art. 2 del aludido estatuto dispone en lo aquí pertinente:

> Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:
>
> (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
> (b) La 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.

---

[16] Véase: Op. Del Sec. Trab. Núm. 91-3 del 3 septiembre de 1991.
[17] 29 LPRA § 185(a); *Miranda Ayala* v. *Hospital San Pablo*, 170 DPR 734 (2007); *Delgado Zayas* v. *Hospital, Inc. de Med. Avanzada*, 137 DPR 643 (1994).
[18] *Alberty* v. *Bco. Gub. de Fomento,* 149 DPR 655 (1999); *Díaz* v. *Wyndham Hotel Corp., supra; McCrillts* v. *Aut. Navieras de P.R.,* 123 DPR 113 (1989).
[19] *Rivera Figueroa* v. *The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011).

> (c) Violación 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) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
> Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.
> (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.
> (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.
>
> 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. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo.

Al interpretar el precitado Art. 2, nuestro Tribunal Supremo señaló que sería justificado un despido si existen, entre otras causas: 1) el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; 2) los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o se maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público; 3) reducciones en el empleo que se hacen necesarias debido a reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias anticipadas que prevalecen al ocurrir el

despido.[20] Justa causa para el despido ha sido definida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico como "aquella que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa".[21]

Si bien la Ley Núm. 80,[22] desalienta que se despida empleados a raíz de una primera falta o infracción, el Tribunal reiteradamente le ha reconocido al patrono la facultad de despedir de inmediato a un empleado si la gravedad y potencial de agravio de la conducta en cuestión puso en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia del establecimiento.[23] En otras palabras, el patrono tiene el peso de demostrar que el empleado cometió una falta cuya intensidad de agravio haga precisa la destitución.[24]

El análisis de si el despido fue justificado a raíz de la conducta incorrecta y/o incompetencia del obrero, presenta tres situaciones diferentes: 1) despido por faltas menores o faltas comunes, 2) despido por falta mayor o falta grave y 3) despido por incompetencia del empleado.[25] Constituye una falta mayor o grave aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado, que resulta tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia del patrono esperar su reiteración para despedir el empleado.[26] El efecto de una falta mayor o grave sobre el negocio del patrono es, o al menos podría resultar, considerable y de conocimiento generalizado entre los empleados de la empresa. Es por esta razón que las faltas mayores o graves reciben un

---

[20] *Díaz* v. *Windham Hotel*, supra.
[21] *Srio. del Trabajo* v. *ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).
[22] supra.
[23] *Rivera* v. *Pan Pepín, Inc.,* 161 DPR 681(2004); *Jusino et als.* v. *Walgreens,* 155 DPR 560 (2001); *Scrio. del Trabajo* v. *G.P. Inds., Inc.,* 153 DPR 223 (2001); *Delgado Zayas* v. *Hosp. mt. Med. Avanzada, supra.*
[24] *Jusino et als.* v. *Walgreens*, supra, pág. 573 (2001).
[25] A. Acevedo Colom, Legislación Protectora del trabajo comentada, 8va ed. 2005, pág.136.
[26] *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

tratamiento diferente bajo la ley, que el que se brinda a las faltas menores o comunes.[27]

Sobre qué constituye causa válida para un despido, el Tribunal Supremo en *Srio. del Trabajo* v. *I.T.T.,*[28] subrayó que "[l]a Ley no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. Esa es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa".

Nuestro más alto foro ha determinado que constituye una causa justificada para el despido que el empleado faltó a sus deberes, violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o falta de honradez, etc.[29] Un despido no es arbitrario ni caprichoso cuando se fundamenta en las necesidades de la empresa querellada.[30] Ahora bien, para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan justa causa para el despido, el patrono tiene que probar que las normas establecidas son razonables, que le suministró copia escrita al empleado y que el empleado las violó.[31] No obstante, el principio rector es que la conducta esté vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.[32] Es decir, para que haya justa causa en el despido de un empleado, los hechos que den lugar a su despido tienen que

---

[27] A. Acevedo Colom, Legislación Protectora del trabajo comentada, 8va ed. 2005, pág. 139.
[28] supra.
[29] *Belk Arce* v. *Martínez,* 146 DPR 215 (1998).
[30] *Narvaéz* v. *The Chase Manhattan Bank,* 120 DPR 731 (1988).
[31] *Santiago* v. *Kodak Caribbean, Ltd.*, supra, pág. 776 (1992); *Rivera* v. *Pan Pepín,* supra.
[32] *Srio. del Trabajo* v. *GP Industries, Inc.,* supra, pág. 244.

haber puesto en riesgo o haber perjudicado el buen y normal funcionamiento de la empresa.[33]

El fin primordial de esta legislación es ofrecer mayor protección a los trabajadores en situaciones de despido que puedan enfrentar, establecer una indemnización progresiva por despido injustificado y hacer más restrictivo el concepto de justa causa.[34] En vista del carácter reparador de la Ley Núm. 80, *supra* estamos obligados a interpretarla liberalmente a favor del empleado, y resolver toda duda a su favor.[35]

B.

Por otro lado, es principio cardinal en nuestro ordenamiento que los foros apelativos no debemos intervenir de ordinario con la apreciación de la prueba efectuada por el juzgador de los hechos. Ello, salvo que exista error manifiesto o que haya actuado movido por prejuicio, parcialidad o pasión. La razón de ser de la aludida norma de deferencia, es que éste se encuentra en mejor posición para aquilatar la prueba testifical, toda vez que tiene la oportunidad de ver y observar a los testigos mientras deponen, sus gestos, dudas y contradicciones.[36]

Sin embargo, lo anterior no implica que las determinaciones del foro sentenciador sean inmutables, toda vez que el arbitrio del juzgador no es absoluto. De este modo, la apreciación errónea de la prueba no elude nuestra función revisora.[37] Así, podríamos dejar sin efecto las determinaciones de hechos realizadas por el Foro de Instancia, siempre que "del examen de la totalidad de la

---

[33] R. Delgado Zayas, La Legislación Protectora Del Trabajo En El Derecho Laboral Puertorriqueño, San Juan, P.R., ed. 2005, Vol.I, pág. 241.
[34] *Srio. Del Trabajo* v. *G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 242 (2001); *Srio. Del Trabajo* v. *I.T.T.*, 108 DPR 536, 541 (1979).
[35] *Irizarry* v. *J & J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000); *Belk* v. *Martínez*, 146 DPR 215, 232 (1998).
[36] Véase, *Méndez* v. *Morales*, 142 DPR 26, 36-37 (1996); *Oliveras, Inc.* v. *Universal Ins. Co.*, 141 DPR 900, 927-928 (1996); *Rodríguez Oyola* v. *Machado Díaz*, 136 DPR 250, 258 (1994); *Benítez Guzmán* v. *García Merced*, 126 DPR 302, 308 (1990); *Rivera Pérez* v. *Cruz Corchado*, 119 DPR 8, 14 (1987); *Ramos Acosta* v. *Caparra Dairy, Inc.*, 113 DPR 357, 365 (1982); *Ortiz* v. *Cruz Pabón*, 103 DPR 939, 946-947 (1975).
[37] *Méndez* v. *Morales*, supra; *Rivera Pérez* v. *Cruz Corchado*, supra.

evidencia [quedemos] definitiva y firmemente convencido[s] que un error ha sido cometido, como es el caso en que las conclusiones de hecho están en conflicto con el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida".[38]

Asimismo, en el ejercicio de nuestra facultad revisora, gozamos como Foro Apelativo de amplia discreción en términos de la apreciación de la prueba pericial y documental ofrecida, encontrándonos para ello en la misma posición que el foro de primera instancia y pudiendo adoptar nuestro propio criterio al respecto.[39] Esto responde a que los Tribunales Apelativos nos encontramos en la misma posición que el juzgador para evaluar esta evidencia, toda vez que no está presente el elemento expresivo inherente a la prueba testifical.[40] No obstante, nuestra decisión deberá fundamentarse en la prueba vertida en el juicio, por los peritos y la prueba documental. En ausencia de prueba, no nos corresponde establecer a nivel apelativo los elementos requeridos por la causa de acción.[41]

III.

Examinado el expediente, no encontramos que el Foro recurrido haya incurrido en error manifiesto o actuado movido por prejuicio, parcialidad o pasión. Durante el Juicio, Henry Motors hizo referencia a un Reglamento para demostrar que la conducta del Sr. Jorge Oquendo violó sus disposiciones y que aún cuando se trató de una primera falta, la misma fue de tal gravedad, que justificó su despido. Sin embargo, Henry Motors no ofreció en evidencia el aludido Reglamento, por lo que el Tribunal recurrido no podía considerarlo entre la prueba en la que basaría sus

---

[38] *Maryland Casualty Co.* v. *Quick Const. Corp.*, 90 DPR 329, 336 (1964).
[39] *Hernández* v. *San Lorenzo Const.*, 153 DPR 405 (2001); *Moreda* v. *Rosselli*, 150 DPR 473 (2000); *Cruz* v. *Centro Médico de P.R.*, 113 DPR 719, 721 (1983); *Velázquez* v. *Ponce Asphalt*, 113 DPR 39 (1982).
[40] *Díaz García* v. *Aponte Aponte*, 125 DPR 1, 13-14 (1989); *Torres Arzola* v. *Policía de P.R.*, 117 DPR 204, 213 (1986); *Sanabria* v. *Sucn. González*, 82 DPR 885, 995 (1961).
[41] *Ríos Ruiz* v. *Mark*, 119 DPR 816, 821-822 (1987).

determinaciones. Henry Motors no presentó ninguna evidencia que demostrara que antes de despedir al apelado se le entregó copia del Reglamento la Compañía, conteniendo la norma que alegadamente violó.[42] Tampoco demostró que no era la primera vez que se amonestaba al Sr. Jorge Oquendo por su comportamiento y deficiencias en su trabajo. Jorge Oquendo trabajó como Gerente de Financiamiento de la empresa Henry Motors Inc. hasta que fue despedido el 26 de marzo de 2013. Para esa fecha llevaba trabajando en la empresa seis años.[43] La evidencia estableció que el Sr. Jorge Oquendo tuvo un buen comportamiento en sus años de servicios, y que fue despedido a raíz de una alegada primera falta.

En tal sentido, el Sr. Jorge Oquendo convenció al Foro sentenciador que la falta cometida no era del tipo que justificara, por si sola, su despido. Quedó demostrado que la falta cometida no afectó la buena marcha de la empresa o la seguridad de las personas que laboran allí, pues la esposa del Sr. Jorge Oquendo devolvió el dinero.

El exgerente de ventas de la Empresa --José Rodríguez--, declaró que en varias ocasiones retuvo dinero, lo llevaba a su casa y luego lo entregaba a la Empresa.[44] Recordó que "en una ocasión un gerente, tuvo que retener un dinero y se lo robaron del carro."[45] Sin embargo, no lo despidieron.[46] También mencionó que el Sr. Jorge Oquendo tuvo una situación de emergencia ya que su madre estaba enferma y por eso tuvo que partir de Puerto Rico.[47] Del propio testimonio de la Gerente Operaciones, señora Cardona Irizarry, surgió que el día de los hechos no confrontaron al empleado con la política de la empresa establecida en su

---

[42] T.P.O., pág. 248.
[43] T.P.O., pág. 43.
[44] T.P.O., pág. 64.
[45] T.P.O., pág. 78.
[46] T.P.O., pág. 79.
[47] T.P.O., pág. 67.

Reglamento, ni se le dio la oportunidad de ser escuchado.[48] La Sra. Cardona Irizarry no citó para el 27 de marzo de 2013 al empleado querellante como exigía la normativa.[49]

Ello así, la prueba ofrecida por Henry Motors y admitida por el Tribunal a quo, no fue suficiente para rebatir la presunción de despido injustificado activada en su contra.

IV.

Por todos los fundamentos de derecho antes expuestos, se *confirma* la *Sentencia* del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce.

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

El Juez Flores García disidente, pues estima que la falta de notificación al patrono de la retención del dinero, así como el tiempo que transcurrió para su entrega, constituía una primera ofensa que afectó el buen orden de la empresa y justificaba el despido de la parte apelada. *Delgado Zayas* v. *Hospital Int. Med. Avanzado*, 137 DPR 643, 650 (1994).

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

[48] T.P.O., pág. 151.
[49] T.P.O., pág. 171.