Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

CARMEN N. LÓPEZ RODRÍGUEZ Recurrida V. FUNDACIÓN PUERTORRIQUEÑA SÍNDROME DOWN Recurrente	KLRA202000392	***Revisión Administrativa*** Procedente del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Oficina de Mediación y Recursos Humanos (OMA) Sobre: Despido Injustificado Ley Núm. 80 Caso Núm.: AC-17-055

Panel integrado por su presidenta, la Juez Cintrón Cintrón, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Rivera Torres.

Rodríguez Casillas, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de abril de 2021.

Comparece ante nos la Fundación Puertorriqueña Síndrome Down, Inc. (en adelante FPSD o recurrente) solicitando que revisemos la *Resolución y Orden* emitida el 30 de julio de 2020 por la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos (en adelante OMA).[1] Allí, se concluyó que no medió justa causa para el despido de la recurrida, por lo cual, se ordenó a la recurrente compensarla al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (en adelante Ley Núm. 80).[2]

---

[1] Notificada el 12 de agosto de 2020.
[2] *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, según enmendada.
Aunque la Ley Núm. 80 fue enmendada significativamente por la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*, el Art. 1.2, 29 LPRA sec. 122, de la referida Ley 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 los Artículos de ésta". La Sra. Carmen N. López Rodríguez fue contratada en el 2011, por lo cual, es de aplicación los principios de la Ley Núm. 80.

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

-I-

El 15 de diciembre de 2017,[3] la Sra. Carmen N. López Rodríguez (en adelante Sra. López Rodríguez o recurrida) presentó una querella ante la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo contra Fundación Puertorriqueña Síndrome Down, Inc. bajo la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976,[4] conocida como la *Ley sobre despidos injustificados*. La Sra. López Rodríguez alegó que laboró para la FPSD por cuatro (4) años consecutivos hasta que fue despedida sin justa causa, por lo que reclamó el pago de la mesada por concepto de despido injustificado.

El 16 de enero de 2020,[5] la FPSD presentó oportunamente su contestación a la querella negando las aseveraciones en su contra. Entre las defensas afirmativas planteadas, señaló que:[6]

> *…[l]a querellante estaba sujeta a un contrato de empleo a tiempo determinado y que además estaba sujeto a la disponibilidad de unos incentivos salariales. … Al momento de tomarse la decisión de no renovarse el contrato los fondos en cuestión no estaban asignados a la FPSD… En la alternativa, se trata de un despido justificado bajo el cual la FPSD no tendrá obligación alguna de hacer el pago de la mesada…*

La FPSD señaló que la Sra. López Rodríguez trabajó como oficinista mediante un contrato de trabajo anual, que inició en el 2011 y que fue renovado desde el 2012 hasta el 2014 subvencionado a la disponibilidad de fondos ofrecidos a través de la Ley Núm. 52 de 9 de agosto de 1991, conocida como *Ley de Seguridad de Empleo* (en adelante Ley 52).[7] Asimismo, indicó que decidió no recomendar la renovación del contrato para el año 2015-2016 por la Sra. López Rodríguez no haber implementado las recomendaciones ofrecidas en

---

[3] Véase, Apéndice 2 del recurso de la recurrida, a las págs. 37 – 39.
[4] 29 LPRA sec. 185 *et. seq.*
[5] Véase, Apéndice 3 del recurso de la recurrente, a las págs. 12 – 19.
[6] *Id.,* a las págs. 16 – 17.
[7] 29 LPRA sec. 708.

las evaluaciones periódicas relacionadas a su conducta con los clientes internos y externos. Asimismo, añadió a la decisión la falta de fondos al amparo de la Ley 52 para pagar el salario de la recurrida.

Por su parte, la FPSD sostiene que la recurrida tenía dificultades para desempeñar sus funciones de forma *cordial y respetuosa*, y que necesitaba mejorar las relaciones interpersonales con sus compañeros, clientes y visitantes.[8] En específico, señaló que recibieron varias quejas verbales de los padres y compañeros de trabajo sobre el trato de la Sra. López Rodríguez con estos. Por lo cual, la FPSD, luego de varias evaluaciones periódicas con un resultado promedio, estableció *un plan de mejoramiento profesional.*[9] No obstante, la recurrente arguye que la Sra. López Rodríguez no pudo implementar las recomendaciones.

Sometido el asunto —y luego de varios incidentes procesales— el 20 de agosto de 2018 dio inicio la celebración de la vista adjudicativa. Una vez finalizada la presentación de la prueba entre las partes, el 30 de julio de 2020, la OMA emitió una *Resolución y Orden.* En síntesis, concluyó que el despido de la Sra. López Rodríguez había sido injustificado. Asimismo, ordenó a la FPSD a compensarla al amparo de la Ley Núm. 80 por la cantidad de cuatro mil cincuenta y dos dólares con treinta y cuatro centavos ($4,054.34) por concepto de despido injustificado.

En específico, la OMA determinó los siguientes hechos, los que por su relevancia transcribimos *in extenso*:[10]

> **1.** La querellante comenzó a trabajar como Oficinista en el área de Recepción de la Fundación Puertorriqueña Síndrome de Down (FPSD) para la parte querellada desde el 1 de julio de 2011 hasta 1 de julio de 2015.
> **2.** El contrato de empleo otorgado el 2 de septiembre de 2011, fue uno probatorio, por un término de vigencia de noventa (90) días e indica que la querellante ocupará el puesto de Oficinista con carácter regular, con un sueldo

---

[8] Véase, Apéndice 3 del recurso de la recurrente, a las págs. 17 – 18.
[9] *Id., a la pág. 18.*
[10] *Id., a las págs. 35-39.*

de mil trescientos ochenta y seis dólares ($1,386.00) al mes a razón de ocho dólares ($8.00) por hora, en horario de 7:30 de la mañana a 4:30 de la tarde desde el 1ro de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2012. La querellante, sería a acreedora, además, a bono de navidad, anual, según dispuesto en la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969.

3. La querellante fue informada en el contrato que el puesto que habría de ocupar sería subvencionado con fondos del Departamento del Trabajo, Negociado para el Fomento de Oportunidades, en este caso bajo la Ley Núm. 52.
4. **El 1ro de julio de 2012, fue otorgado un segundo contrato de empleo suscrito por la querellante cuya vigencia fue desde el 1ro de julio de 2012 hasta el 30 de junio de 2013, en el cual continuaría trabajando en el mismo puesto que ocupaba, así como todas las condiciones previamente referidas.** En este contrato se incluyó que la querellante sería acreedora a dieciocho (18) días de vacaciones al año, según las horas trabajadas y quince (15) días de licencia por enfermedad anuales.
5. Se le indicó que, "estará contratada bajo los fondos de la Ley 52, Departamento del Trabajo."
6. **El 1ro de noviembre de 2013, fue otorgado un tercer contrato de empleo suscrito por la querellante cuya vigencia sería desde el 1ro de noviembre de 2013 hasta el 30 de junio de 2014, en el cual continuaría trabajando bajo las mismas condiciones, derechos y beneficios como en el contrato anterior.**
7. Nuevamente se le indicó que, "estará contratada bajo los fondos de la Ley 52, Departamento del Trabajo."
8. El 1ro de agosto de 2014, fue otorgado un contrato de empleo suscrito por la querellante cuya vigencia sería desde el 1ro de agosto de 2014 hasta el 30 de junio de 2015, en el cual continuaría trabajando bajo las mismas condiciones, derechos y beneficios como en los contratos anteriores.
9. Nuevamente se le indicó que, "estará contratada bajo los fondos de la Ley 52, Departamento del Trabajo."
10. El puesto de oficinista que ocupaba la querellante era en la recepción de la FPSD atendiendo clientes y llamadas telefónicas. Orientando al público por teléfono y en persona. Además, tenía que cobrar, hacer y entregar recibos de cobro. Hacer reportes de cobro, cuadre diario y manejar correspondencia.
11. La querellante fue evaluada por su desempeño en cuatro (4) ocasiones.
12. En todas las evaluaciones se le hicieron recomendaciones de puntos en los que tenía que mejorar.
13. **En todas las evaluaciones la querellante obtuvo una clasificación indicando que "por lo regular cumple con los resultados esperados."**
14. **En las evaluaciones se le recomendaba a la querellante a que fuera más agradable y carismática.**
15. El 10 de abril de 2012, la querellante recibió una amonestación escrita por razón de tardanzas.
16. **El 7 de enero de 2013 le fue entregada una comunicación escrita a la querellante bajo el plan de mejoramiento de la evaluación del 30 de junio de 2012, en la cual se le indicó que "mejoró significativamente lo relacionado a las ausencias. Sabemos, además, que ha demostrado mucha apertura a cambiar aquellos señalamientos con relación a comportamiento con los clientes internos y externos a la Fundación."**
17. **En esa misma comunicación se le hizo otras recomendaciones como las de tener que trabajar con**

entusiasmo, cordialidad, respeto, alegría, comunicación y empatía.

18. El 11 de febrero de 2013, la Sra. Arce Rivera, directora, le envi[ó] una comunicación escrita a la querellante titulada *Seguimiento Evaluación* en la que se le indicó a la querellante que en lo relacionado a su comportamiento en la manera de atender de forma entusiasta, cordial y respetuosa a la clientela de la Fundación**. "He observado que dicho comportamiento ha mejorado y se ha mantenido."**

19. En la última evaluación del desempeño de la querellante, con fecha de 30 de junio de 2015, se evaluó a la querellante basado en una escala del 1 al 5: El número uno (1) Nunca o casi nunca cumple con los resultados esperados; [el número dos] (2) En ocasiones cumple con los resultados esperados; [el número tres] (3) Por lo regular cumple con los resultados esperados; [el número cuatro] (4) En la mayoría sustancial de las veces cumple con los resultados esperados; y, [el número cinco] (5) Siempre cumple o excede los resultados esperados.

20. En esa última evaluación, bajo las funciones esenciales del puesto, la querellante obtuvo el número dos (2), *en ocasiones cumple con los resultados esperados*, en cuatro (4) ocasiones. Obtuvo esa puntuación en los renglones dirigidos al trato de los clientes y compañeros de trabajo. Se le indicó que necesitaba más entusiasmo y alegría y que su comunicación tiende a ser sobria y a veces lejana.

21. Obtuvo el número tres (3), *por lo general cumple con los resultados esperados,* en tres (3) ocasiones. Obtuvo esa puntuación en los renglones dirigidos a la comunicación y a las relaciones interpersonales.

22. Obtuvo el número cuatro (4), *en la mayoría sustancial de las veces cumple con los resultados esperados*, en cinco (5) ocasiones. Obtuvo esa puntuación en los renglones dirigidos a la iniciativa, responsabilidad, cumplimiento de las políticas y procedimientos de la organización, cumpliendo con el horario de trabajo y en la planificación y organización de planes y estrat[é]gias relacionadas a su trabajo.

23. Obtuvo el número cinco (5*), siempre cumple o excede los resultados esperados*, en tres (3) ocasiones. Obtuvo esa puntuación en los renglones dirigidos a mantener los expedientes al día, los trabajos a computadora y otros equipos y en las tareas realizadas, en los procesos de facturación.

24. Bajo el número uno (1), *nunca o casi nunca cumple con los resultados esperados*, en ninguno de los renglones obtuvo esa puntuación.

25. En esta última evaluación se le indicó a la querellante que "es una persona muy responsable y diligente en su trabajo diario."

26. Se le indicó, además, que al no mejorar las recomendaciones que se le hicieron en las evaluaciones en lo relacionado al trato a los clientes, se recomendó que no se le extendiera el contrato a partir del 1ro de julio de 2015.

27. En la sección destinada a los comentarios, la querellante expresó que es una profesional responsable y que, a pesar de todos los ajustes y cambios en sus funciones esenciales, no percibieron el progreso deseado.

28. A la decisión de no renovarle el contrato a la querellante, la parte querellada añadió que a "esa decisión se une la falta de fondos por parte de la agencia donante. Ley 52 el Departamento del Trabajo."

> **29. Luego de su despido, el puesto en el que labora la querellante fue ocupado por la Sra. Vanessa Pintado.**
> **30.** Inconforme, la querellante instó una reclamación ante la OMA por concepto de despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80.
> **31.** La reclamación de la querellante cubre un periodo de cuatro (4) años.
> **32.** La querellante devengaba una compensación legal de ocho dólares ($8.00) por hora.
> **33.** Reclamó una mesada básica ascendente a dos mil setecientos setenta y un dólares con noventa y ocho centavos ($2,771.98), correspondiente a dos (2) meses de sueldo por haber ocurrido el despido durante los primeros cinco (5) años de servicio. Además, reclamó una indemnización progresiva de cuatro (4) semanas; una por cada año de servicio, equivalente a mil doscientos ochenta dólares con treinta y seis centavos ($1,280.36), para un total ascendiente a cuatro mil cincuenta y dos dólares con treinta y cuatro centavos ($4,052.34).

Así, la OMA concluyó que —conforme a la prueba desfilada en las vistas— la FPSD no pudo demostrar justa causa para despedir a la Sra. López Rodríguez. De igual forma, sostuvo que la FPSD no logró rebatir la presunción de que el contrato de la Sra. López Rodríguez era indefinido, por lo cual, tenía una expectativa de continuidad en el empleo. Asimismo, señaló que no se presentó evidencia alguna sobre la suspensión de fondos bajo la Ley 52, ni prueba documental que sustentara la alegación sobre los alegados conflictos con los clientes y compañeros.

Luego de varios trámites procesales,[11] el 19 de octubre de 2020 la FPSD acudió ante este Tribunal de Apelaciones y presentó *Solicitud de Revisión.* En ella, reiteró los argumentos esbozados en la contestación a la querella y enfatizó que no se trata de un despido, sino de un contrato a término fijo atado a la disponibilidad de fondos al amparo de la Ley 52 **y que no había los fondos para renovarlo.**

En específico, la FPSD señaló la comisión de los siguientes errores:

> Erró la OMA en su apreciación de la prueba oral y documental y sus determinaciones de hecho no están sostenida con la prueba[.]

[11] El 3 de septiembre de 2020 la Fundación Puertorriqueña de Síndrome de Down, Inc. presentó ante la Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico *Moción de Reconsideración de Resolución y Orden* sobre la cual ésta guardó silencio.

> Erró la OMA al concluir que los contratos de la recurrente no eran contratos a tiempo determinado bona fide[.]
>
> Erró la OMA al concluir que se creó una expectativa de continuidad en el empleo[.]
>
> Erró la OMA al concluir que el despido fue un mero capricho de la recurrente y por consiguiente injustificado[.]

El 18 de noviembre de 2020, la Sra. López Rodríguez presentó su *Oposición a la Solicitud de Revisión*. En su alegato en oposición, la Sra. López Rodríguez arguye que los errores apuntados por el recurrente no se habían cometido y, por consiguiente, la OMA había actuado conforme a derecho.

El 16 de febrero de 2021, notificada el mismo día, la FPSD presentó *Alegato Suplementario de la Parte Recurrente*. En lo pertinente, la FPSD indicó la importancia de las relaciones interpersonales con los clientes y participantes de la fundación. En ese sentido, enfatizó que las deficiencias interpersonales de la recurrida y su comportamiento afectaban los servicios. De igual forma, reiteró que el contrato de empleo con la recurrida era por término, y que, además, **estaba sujeto a la disponibilidad de fondos sobre los cuales se pagaría su nómina.**

El 23 de marzo de 2021, notificada el mismo día, la recurrida presentó *Alegato Suplementario en Oposición*. En síntesis, indicó que la FPSD no había logrado rebatir la presunción de despido injustificado, por lo cual la decisión de la OMA no había sido arbitraria, ilegal, caprichosa o irrazonable. De igual forma, la recurrida enfatizó que la FPSD no logró establecer que el contrato existente entre las partes era uno bona fide o de término fijo.

-II-

Resumidos los hechos que originan la presente controversia, examinemos el derecho aplicable.

A. Estándar probatorio y presunciones aplicables en casos de despido.

En primer orden, la Ley Núm. 80 fue creada con el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer un remedio económico que desalentara la práctica de despedir empleados sin justa causa para ello.[12] Es por lo cual que el Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que un empleado que: ***(1)*** *esté contratado sin tiempo determinado;* ***(2)*** *reciba una remuneración, y* ***(3)*** *sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tiene derecho al pago de una indemnización por parte de su patrono, además del sueldo devengado, lo que se conoce comúnmente como la mesada.*[13]

Por otro lado, el Art. 11 (a) la Ley Núm. 80,[14] establece una presunción de que el despido fue injustificado, por lo cual recaerá sobre el patrono demostrar —por preponderancia de la prueba— que el despido fue justificado.[15] Ahora bien, esta presunción no opera de forma automática. Para activar dicha presunción, el trabajador debe demostrar los siguientes hechos básicos: ***(1)*** *que era un empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo;* ***(2)*** *que trabajaba mediante remuneración alguna;* ***(3)*** *que fue contratado sin tiempo determinado, y* ***(4)*** *que fue despedido sin justa causa.*[16] De manera que —una vez el empleado pruebe los hechos básicos que sustentan una presunción de despido injustificado— logra invertir el peso de la prueba sobre el patrono demandado, quien solo puede derrotarla por prueba amplia y vigorosa.[17]

Si bien es cierto que la Ley Núm. 80 no define con exactitud lo que constituye un despido justificado, el Art. 2 del mencionado

---

12 *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada*, 193 DPR 920, 929 (2015); *Romero v. Cabrera Roig*, 191 DPR 643, 649 - 650 (2014).
13 *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 620-621 (2009).
14 29 LPRA sec. 185k (a).
15 *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001).
16 Art. 1 Ley 80, 29 LPRA sec. 185a; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.,* 180 DPR 894, 907 (2011).
17 *Id.*, pág. 912.

estatuto establece una lista no taxativa de las circunstancias que constituyen *justa causa* para el despido de un empleado.[18] Las instancias que enumera el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, incluyen causales tanto imputables al empleado,[19] como aquellas de índole empresarial que están relacionadas con aspectos económicos vinculados a la administración de una empresa.[20]

El Tribunal Supremo determinó que el concepto de justa causa es "*dinámico, puesto que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever*".[21] La *"[l]ey no pretende ni puede 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",* pues *"[e]sa, es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa"*.[22] En ese sentido, los patronos pueden aprobar reglamentos internos, y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarias, siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad.[23]

Ahora bien —en cualquier caso— para que las violaciones a las normas del trabajo constituyan *"justa causa"* para el despido, el patrono tiene que probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de estas al empleado y que el empleado las violó.[24]

---

[18] 29 LPRA sec. 185b; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 231 (2015).
[19] Tales como conducta inapropiada, que el trabajo se rinda de forma ineficiente, tardía, negligente o en violación a las normas del negocio, o que el empleado viole reiteradamente las reglas establecidas para el funcionamiento de la empresa. 29 LPRA sec. 185b.
[20] Tales como el cierre total, temporal o parcial de las operaciones de la empresa, cambios tecnológicos, reorganizaciones, reducción de empleados por reducción de ventas o ganancias. *Id.*; *Romero v. Cabrera Roig*, supra, págs. 650-651. 29 LPRA sec. 185b.
[21] *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001) citado en *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología, supra,* a la pág. 930.
[22] *Id.*, pág. 542.
[23] *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 572-573 (2001).
[24] *Rivera Torres v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689-690 (2004).

La violación a las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un trabajador, siempre y cuando*: **(1)** la violación a los reglamentos sea reiterada; **(2)** las reglas y los reglamentos sean razonables; **(3)** se suministre oportunamente copia escrita de estas reglas y estos reglamentos al trabajador, y **(4)** el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.*[25]

No obstante, la tarea de los tribunales en los casos de despido injustificado será la de evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió la justa causa para el despido, aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto.[26]

Por último —es importante señalar que— aunque la Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a la primera falta o única ofensa, dicho estatuto tampoco lo excluye, cuando la intensidad de la falta o el agravio así lo requiera *"en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran"*.[27]

B. Revisión judicial de determinaciones administrativas.

Es norma reiterada en nuestro ordenamiento que los tribunales apelativos han de conceder gran deferencia a las decisiones de los organismos administrativos, por razón de la experiencia y pericia de las agencias respecto a las facultades que les han sido delegadas.[28] De ahí, que nuestro más Alto Foro ha establecido que las decisiones de las agencias administrativas gozan

---

[25] *Feliciano Martes v. Sheraton,* 182 DPR 368, 381 (2011); *Rivera Torres v. Pan Pepín*, *supra*, pág. 690; *Jusino et als. v. Walgreens*, supra, pág. 573; *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.,* supra, pág. 776; Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada*, Hato Rey, 2014, pág. 50.
[26] *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, en la pág. 572.
[27] Véase, *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.* 153 DPR 223 (2001); *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).
[28] *Batista, Nobbe v. Jta. Directores,* 185 DPR 206, 215 (2012).

de una presunción de regularidad y corrección.[29] Conforme lo anterior, la revisión judicial de este tipo de decisiones se debe limitar a determinar si la actuación de la agencia fue arbitraria, ilegal, caprichosa o tan irrazonable que constituyó un abuso de discreción.[30] Por *"discreción"* se entiende el *"tener poder para decidir en una forma u otra, esto es, para escoger entre uno o varios cursos de acción"*.[31]

En cuanto a las determinaciones de hecho realizadas por una agencia administrativa, la Sección 4.5 de la LPAU dispone que estas serán sostenidas por el tribunal revisor si se encuentran respaldadas por evidencia suficiente que surja del expediente administrativo al ser considerado en su totalidad.[32] El término *"evidencia sustancial"* se refiere a *"aquella evidencia relevante que una mente razonable podría aceptar como adecuada para sostener una conclusión"*.[33] Con relación a las conclusiones de derecho, estas son revisables en toda su extensión.[34] Sin embargo, ello *"no implica que los tribunales revisores tienen la libertad absoluta de descartar libremente las conclusiones e interpretaciones de la agencia"*.[35] Cuando un tribunal llega a un resultado distinto, este debe determinar si la divergencia es a consecuencia de un ejercicio razonable y fundamentado de la discreción administrativa, ya sea por la pericia, por consideraciones de política pública o en la apreciación de la prueba.[36] En fin, nuestra función se circunscribe a considerar si la determinación de la agencia es razonable, ya que se persigue evitar que el tribunal revisor sustituya el criterio de la agencia por el suyo.[37]

---

[29] *González Segarra et al. v. CFSE*, 188 DPR 252, 276 (2013).
[30] *Mun. de San Juan v. CRIM*, 178 DPR 163, 175 (2010).
[31] *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321 (2005).
[32] 3 LPRA sec. 9675.
[33] *Pacheco v. Estancias*, 160 DPR 409, 432 (2003).
[34] Sección 4.5 de la LPAU, *supra*.
[35] *Otero v. Toyota*, 163 DPR 716, 729 (2005).
[36] *Ibid.*
[37] *Hernández Álvarez v. Centro Unido*, 168 DPR 592, 616 (2006); *Otero v. Toyota*, *supra*, pág. 728.

-III-

A la luz de la normativa antes expuesta, procedemos a evaluar los errores señalados en el recurso ante nuestra consideración. Por estar estos íntimamente relacionados, los atenderemos de la siguiente forma y conjuntamente.

En lo que respecta al segundo y tercer señalamiento de error, la FPSD cuestiona la determinación de la OMA sobre que los contratos entre la recurrente y la recurrida eran unos sin término fijo, y que, por ende, la Sra. López Rodríguez tenía una expectativa de continuidad en el empleo. No le asiste la razón a la FPSD. Veamos.

Surge del expediente que la Sra. López Rodríguez ocupó un puesto de carácter regular con un contrato por tiempo determinado que fue renovado por cuatro (4) años consecutivos; inclusive, llevando a cabo funciones regulares de trabajo, las cuales generaron una expectativa de continuidad en la recurrida.[38] De los autos ante nuestra consideración, la FPSD no demostró circunstancias especiales o una necesidad laboral que requiriera contratar a la recurrida por tiempo determinado; independientemente de la subvención de los fondos bajo la Ley 52 para pagar su sueldo.

A tales efectos, la FPSD no logró rebatir la presunción de que el contrato —era uno bona fide y que la recurrida tenía una expectativa de continuidad— en el empleo. Cónsono con lo anterior, la OMA concluyó correctamente que *una mención de una asignación de fondos …, no puede ser la justificación para emplear de manera indefinida a una trabajadora bajo contratación por tiempo determinado y dejarla desprovista de la protección laboral que por*

[38] La Sra. Carmen López Rodríguez fue contratada para ocupar el puesto de oficinista en la recepción. Sus tareas constaban en atender clientes y llamadas telefónicas; orientar al público por teléfono y en persona; cobrar, hacer y entregar recibos de cobro; hacer reportes de cobro, cuadre diario y manejar correspondencia.

derecho le cobija bajo la Ley Núm. 80.[39]

En cuanto al primer y cuarto señalamiento de error, la FPSD argumenta que la apreciación de la prueba oral y documental y sus determinaciones de hechos no están sostenidas por la prueba. Por lo cual, arguye que el despido de la recurrida fue justificado. No tiene razón.

De entrada, debemos destacar que la Ley Núm. 80 establece una presunción de que el despido del empleado fue injustificado, y recaerá sobre el patrono demostrar que existe justa causa para tal despido. Cónsono con lo anterior, del expediente no surge que la FPSD presentara evidencia que rebatiera tal presunción. Por lo que en este caso carecemos de elementos necesarios para descartar la apreciación realizada por el foro administrativo al evaluar la evidencia sometida durante las vistas. Veamos.

En primer lugar, la recurrente aduce que la causa del despido se fundamenta en la cuarta cláusula del contrato de empleo, la cual dispone que la Sra. López Rodríguez "…e*stará contratada bajo los fondos de la Ley 52*." Por consiguiente, condiciona la subvención del puesto de la Sra. López Rodríguez a la existencia de los fondos. De esta forma, la FPSD plantea la ausencia de fondos al amparo de la Ley 52, como razón para tomar la decisión de no contratar a la recurrida durante el periodo de 2015-2016. No obstante, la recurrente no presentó prueba suficiente en derecho para sustentar la alegación de que —al momento de la terminación del contrato con la recurrida— no había recibido la asignación de fondos bajo la Ley 52. Todavía más, de la evidencia presentada surge que la plaza que ocupaba la Sra. López Rodríguez, al ser despedida, no fue cerrada, sino que fue ocupada por otra persona.

En otras palabras, si bien es cierto que en todos los contratos

[39] Véase, Apéndice 3 del recurso de la recurrente, a la pág. 23.

se indicaba la subvención de los fondos de la Ley 52, la OMA no tuvo ante sí prueba documental alguna que sustentara las alegaciones de la recurrente relacionada a la ausencia de fondos. En fin, el patrono, la FPSD, no demostró —mediante prueba— la falta de fondos.

En segundo orden, la FPSD sostiene en su argumentación final que "*no había fondos para renovarlo [el contrato] y de haberlos no se le hubiera renovado.*" Cual reiterado, señaló que la señora López Rodríguez carecía de empatía y que su trato con los padres y los visitantes de la fundación era uno inadecuado.[40] En ese sentido, arguye que la recurrida fue evaluada y sometida a planes de mejoramiento. Sin embargo, la FPSD continuó renovando el contrato de empleo con la Sra. López Rodríguez por cuatro (4) años consecutivos sin ninguna otra condición ni resistencia. Además, del expediente no surge que la FPSD documentara evidencia que sustentara que la Sra. López Rodríguez se condujera de manera inapropiada con los clientes y el personal de trabajo. En ese sentido, no tenemos ante nuestra consideración un registro que documentara las querellas sobre los alegados conflictos con los padres y compañeros de trabajo. Tampoco obra en el expediente documentos sobre los planes de mejoramiento profesional de la recurrida con respecto a su comportamiento. De igual forma, la FPSD no trajo evidencia de que se haya suministrado copia del reglamento o código de conducta que, la Sra. López Rodríguez, haya infringido al tener una *actitud sobria y a veces lejana.*

Cabe indicar que solo existe una comunicación escrita el 7 de enero de 2013 —luego de la evaluación del 30 de junio de 2012— en la cual se le hizo recomendaciones a la Sra. López Rodríguez sobre trabajar *con entusiasmo, cordialidad, respeto, alegría, comunicación*

---

[40] Véase, Apéndice 2 del recurso de la recurrida, a la pág. 29.

y empatía. De igual forma, el 11 de febrero de 2013 se le extendió una comunicación escrita relacionada a su comportamiento titulada: *Seguimiento Evaluación,* en la que la fundación le expresa que: *he observado que dicho comportamiento ha mejorado y se ha mantenido*.

En fin, de los autos ante nuestra consideración, se desprende que la FPSD no presentó prueba suficiente ante la OMA para rebatir la presunción de que el despido había sido sin justa causa. La recurrente tenía el deber de establecer que existía prueba que sustentaba que el despido había sido por justa causa, y con ello, derrotar la presunción consignada por la Ley Núm. 80. No obstante, FPSD no cumplió con esa carga procesal.

Por lo que un examen de la totalidad del expediente revela que no surge razón alguna por la cual debamos sustituir el criterio y la apreciación de la OMA por las nuestras; así, confirmamos el dictamen recurrido.

-IV-

Por los fundamentos antes expuestos, se **confirma** la *Resolución y Orden* recurrida.

Notifíquese inmediatamente.

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

La Juez Cintrón Cintrón disiente sin opinión escrita.

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