

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

ANGEL GONZALEZ RIVERA  Apelado  v.  MUNICIPIO DE FLORIDA  Apelante	KLAN201401580	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, de Arecibo  Caso Núm.: C DP2011-0200
--	---------------	---

Panel integrado por su presidente, el Juez González Vargas, la Juez Nieves Figueroa y la Juez Rivera Marchand.

Nieves Figueroa, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico a 27 de febrero de 2015.

Comparece ante nosotros el señor Ángel González Rivera (en adelante “señor González Rivera”), mediante recurso de apelación, y nos solicita la revocación de la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo (en adelante “TPI”). Por medio de dicho dictamen, el TPI desestimó la *Demanda* sobre discrimen por edad presentada por el señor González Rivera contra el Municipio de Florida (en adelante “Municipio”) y el Honorable Aarón Pargas, en su rol oficial y su capacidad personal (en conjunto “apelados”).

Examinados los escritos presentados, la transcripción de la prueba oral estipulada, así como el derecho aplicable, acordamos confirmar la *Sentencia* apelada.

**I**

El 1 de septiembre de 2011, el señor González Rivera presentó *Demanda* en contra de los apelados y alegó que, siendo un empleado transitorio del Municipio por siete (7) años, no se le renovó el contrato por razón de su edad. Por consiguiente, solicitó la reinstalación, salarios dejados de percibir y daños a tenor de la *Age Discrimination Employment Act* (ADEA), 29 U.S.C. sec. 621 *et seq*, así como la Carta de Derechos de la Persona de Edad Avanzada, 8 L.P.R.A. 343. Además, reclamó una plaza permanente en virtud de la Ley sobre Empleados Irregulares, 3 L.P.R.A. 711 *et seq*, y la imposición de honorarios de abogados a los apelados.

Por su parte, los apelados contestaron la demanda el 2 de noviembre de 2011. Alegaron que la cesantía del señor González Rivera respondió a la necesidad del servicio.

Luego de varios trámites procesales, el juicio se celebró el 12 de mayo de 2014. El señor González Rivera estuvo representado por el Lcdo. Héctor A. Cortés Babilonia y el Lcdo. Jorge I. Couto González. El Honorable José Aarón Pargas estuvo representado por el Lcdo. Daniel A. Cabán Castro, mientras que el Lcdo. Víctor J Girona González compareció en representación del Municipio.

Antes de comenzar el desfile de la prueba, las partes estipularon que cuando el actual alcalde, Hon. José Gerena Polanco, llegó al Municipio en julio de 2012, había 500 empleados temporeros de nueva contratación. Véase, Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, a las págs. 9-11.

El señor González Rivera presentó su propio testimonio y el de la Sra. Leira Rodríguez Lamourt (señora Rodríguez Lamourt). En el interrogatorio directo, el señor González Rivera declaró que tenía 63 años y trabajó en el recogido de basura para el Municipio desde julio de 2003 hasta el 30 de junio de 2010, fecha en que fue despedido. Indicó que se desempeñaba de manera excelente en el trabajo, tenía un expediente personal limpio, era puntual y con buen récord de asistencia. Expresó que, de doce empleados transitorios que trabajaban para el Municipio en ese momento, despidieron a los 3 de mayor edad, siendo ellos el Sr. Ramón Molina de 72 años, el Sr. Severiano Serrano de 56 años y el propio demandante. Además, manifestó que las nueve personas que fueron contratados nuevamente eran de menor edad que él. Véase, Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, a las págs. 14-29.

Continuó declarando que el director de su división y supervisor inmediato, el Sr. Raymond Mercado, le expresó que era un viejo, que no podía cargar con los *guebos*, que lo único que sabía hacer era quejarse y que tenía como cincuenta personas que querían su trabajo. Ante pregunta de alguna queja que haya dado, este respondió que, un viernes a mediados de abril de 2010, fue donde la señora Rodríguez Lamourt cansado del patrón de hostigamiento al que estaba sujeto por el señor Mercado. Específicamente se quejó porque, le habían borrado un día de trabajo debido a que ese día había faltado el chofer y asignaron un chofer suplente que no terminó la ruta. Indicó que el señor Mercado se disgustó con la situación y les ponchó el día de trabajo a los tres empleados reflejándose como un día de ausencia.

Expresó que al día siguiente, aproximadamente 2 meses antes de su despido, el señor Mercado lo llamó a su oficina por razón de haber ido a donde la señora Rodríguez Lamourt y le dijo que era un “bochincho”. El señor González Rivera manifestó que posteriormente llegó de vacaciones para acordar sus horas de trabajo como de costumbre cuando el señor Mercado le dijo que había sido despedido. Señaló que no esperaba que lo dejaran sin trabajo porque había necesidad de sus servicios, le habían renovado el contrato en múltiples ocasiones y era un excelente empleado. Véase, Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, a las págs. 29-37.

En el conainterrogatorio, el señor González Rivera declaró que tenía 52 años cuando el Municipio lo contrató por primera vez en julio de 2003 y que le renovaban los contratos cada 6 meses. Añadió que cumple años el 27 de julio. Indicó que su último contrato fue en enero de 2010 y tenía 60 años de edad para ese entonces. Véase, Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, a las págs. 86-90.

Culminado el testimonio del señor González Rivera, su representación legal llamó como testigo hostil a la señora Rodríguez Lamourt, quien estaba anunciada por la parte demandada. Esta declaró que actualmente es Directora de Finanzas del Municipio de Florida pero que para junio de 2010 era la Directora de Recursos Humanos del Municipio. Aseveró que firmó una carta de cesantía de finalización de contrato, fechada 11 de mayo de 2010, en relación al caso del señor González Rivera, que era efectiva el 30 de junio de dicho año. Asintió haber admitido que la Unidad Anti-discrimen Federal determinó causa por discrimen de edad en relación al caso del señor González Rivera.

Véase, Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, a las págs. 102-106. Además, declaró que no recuerda que el señor González Rivera se hubiera quejado donde ella sobre la situación de que a este le estaban ponchando la tarjeta y no le pagaban horas que había trabajado. También indicó que no recuerda que haya habido una contratación de cientos de empleados transitorios nuevos para el Municipio. Véase, Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, a las págs. 135-136.

Durante el contrainterrogatorio llevado a cabo por el Lcdo. Girona González, la testigo declaró que dos (2) de los empleados del listado de empleados contratados en julio de 2010 son mayores de cuarenta (40) años. Por otra parte, indicó que del listado de empleados que finalizaron en junio de 2010 se desprendía que uno de estos tenía 32 años de edad para dicha fecha. Expresó que, como criterios al momento de seleccionar empleados, se les solicitaba los documentos requeridos por ley y nada más. Añadió que la edad no era un criterio que se tomaba en consideración al momento de seleccionar empleados. Además, manifestó que, según el listado sometido por la parte demandante, en junio de 2010 había doce empleados y para julio de 2010 había nueve. Al preguntársele la razón de la disminución de empleados, esta declaró que esos empleados están ocupando plazas de personas que se encuentran disfrutando de licencias sin sueldo, reportados al Fondo de Seguro del Estado y/o renunciadas. Agregó que no se nombraron empleados transitorios, sino que se nombraron empleados por vacantes y por necesidad de servicio. Indicó que no se nombraron empleados transitorios porque el Municipio no tenía fondos. Véase, Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, a las págs. 138-146.

En el examen re directo, la testigo afirmó que, del listado de empleados contratados en julio de 2010, ninguno tenía más de 60 años. Véase, Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, a la pág. 153.

Concluido el desfile de prueba por la parte demandante, este sometió su caso. Antes de comenzar a desfilarse la prueba de la parte demandada, el Lcdo. Girona González solicitó del Tribunal que hiciera una determinación en relación a si el señor González Rivera logró establecer un caso *prima facie* de discrimen. Luego de un breve receso, el Tribunal determinó que en efecto se estableció un caso *prima facie* de discrimen. En consecuencia, la parte demandada llamó a la señora Rodríguez Lamourt para efectuarle unas preguntas adicionales. La testigo reafirmó que la edad no tuvo relevancia alguna al momento de no contratar nuevamente a los empleados en julio de 2010. Indicó que la edad no tuvo relevancia alguna al determinar no renovar el contrato del señor González Rivera y que su contrato no fue renovado porque había pocas vacantes disponibles que se fueron llenando según se solicitaban. Véase, Transcripción de la Prueba Oral Estipulada, a las págs. 157-161.

Sometido el caso por los apelados, el TPI expresó que evaluará la prueba testifical y documental presentada y hará la determinación por escrito. Véase, Minuta del 12 de mayo de 2014, Apéndice XIII de la parte apelante, a la pág. 40.

Así las cosas, el TPI emitió *Sentencia* el 15 de julio de 2014 y notificada el 17 del mismo mes y año mediante la cual declaró sin lugar la demanda presentada por el señor González Rivera. En ella, el TPI determinó que el señor González Rivera trabajó como empleado

transitorio para el Municipio desde julio de 2003 hasta el 30 de junio de 2010, fecha en que venció su último contrato, y que todos sus contratos establecían específicamente un periodo de efectividad de 6 meses. Además, dispuso que la diferencia entre los 12 empleados contratados para junio de 2010 y los 9 empleados que se contrataron para julio de 2010, la determinó la necesidad de servicios y estos últimos fueron contratados en el orden que solicitaban la plazas disponibles. Expresó el foro primario que no dio credibilidad a las declaraciones ofrecidas por el señor González Rivera en cuanto a los alegados comentarios discriminatorios por parte del señor Mercado y tampoco sobre que dirigió una queja a la señora Rodríguez Lamourt sobre el patrón de hostigamiento. En fin, el TPI dio credibilidad al testimonio de la señora Rodríguez Lamourt y concluyó que la edad no fue un elemento considerado al momento de otorgar las nuevas contrataciones en el mes de julio de 2010.

Inconforme con tal determinación, el señor González Rivera acudió ante nosotros y señaló la comisión de los siguientes errores por parte del TPI:

- 1) ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL DE INSTANCIA AL NEGARSE A APLICAR LA CARTA DE DERECHOS DE PERSONAS DE EDAD AVANZADA (8 L.P.R.A. 343 ET SEQ.), CUANDO DETERMINÓ QUE EL DEMANDANTE FUE DESPEDIDO A LOS 60 AÑOS, PERO NO RECONOCIÓ DICHA EDAD, COMO EDAD PROTEGIDA POR LA LEY, NI DETERMINÓ DISCRIMEN A PESAR DE QUE TODAS LAS PERSONAS DEL GRUPO CONTRATADO DESPUÉS DEL DESPIDO ERAN MÁS JÓVENES QUE EL DEMANDANTE Y NINGUNO TENÍA 60 AÑOS O MÁS. POR EL CONTRARIO, LOS TRES DESPEDIDOS, INCLUYENDO AL DEMANDANTE ERAN LOS DE MÁS EDAD DEL GRUPO, INCLUYENDO OTRO EMPLEADO DESPEDIDO DE LA TERCERA EDAD.
- 2) ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL AL NO DETERMINAR QUE MEDIO DISCRIMEN POR EDAD

BAJO LA “AGE DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT ACT” (29 U.S.C. 621 ET SEQ.), CUANDO SE PROBÓ QUE SE CONTRATARON PERSONAS JÓVENES POR DEBAJO DE LA EDAD DE 40 AÑOS LUEGO DEL DESPIDO DEL APELANTE Y LOS QUE EXCEDÍAN 40 AÑOS ERAN MÁS JÓVENES QUE EL DEMANDANTE Y LAS OTRAS DOS PERSONAS DESPEDIDAS.

- 3) ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL AL NO DAR POR PROBADO EL HECHO PRESUMIDO, QUE MEDIÓ DISCRIMEN POR EDAD, CUANDO SE DETERMINÓ QUE EL APELANTE PROBÓ UN CASO PRIMA FACIE DE DISCRIMEN Y EL APELADO NO PUDO REBATIR LA PRESUNCIÓN LIMITÁNDOSE A NEGAR VERBALMENTE EL DISCRIMEN POR EDAD, SIN HABER LEVANTADO DEFENSAS AFIRMATIVAS QUE JUSTICIARAN EL DESPIDO Y/O OFRECER UNA EXPLICACIÓN VÁLIDA NO DISCRIMINATORIA DE POR QUÉ DESPIDIERON AL APELANTE CUANDO ERA EL EMPLEADO IRREGULAR DE MÁS ANTIGÜEDAD.
- 4) ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL CUANDO LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA NO REPRESENTA EL BALANCE MÁS RACIONAL, JUSTICIERO Y JURÍDICO DE LA TOTALIDAD DE LA EVIDENCIA RECIBIDA. UNA APRECIACIÓN ERRÓNEA DE LA PRUEBA NO TIENE CREDENCIAL DE INMUNIDAD ANTE EL HONORABLE FORO APELATIVO. LAS DETERMINACIONES DE HECHO SON ARBITRARIAS Y CONTRARIAS A DERECHO.
- 5) ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL AL DETERMINAR QUE EL APELANTE TENÍA QUE DESFILAR UN SEGUNDO TURNO DE PRUEBA, CUANDO LA PROPIA HONORABLE JUEZ LIMITÓ EL DESFILE A UN SOLO TURNO.

## II

### -A-

#### **Age Discrimination Employment Act (ADEA)**

La Ley Federal Contra el Discrimen en el Empleo por Razón de Edad (Age Discrimination in Employment Act, ADEA), 29 U.S.C. 621, *et seq.*, es la contraparte federal de la Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la Ley contra el Discrimen en el Empleo, 29 L.P.R.A. sec. 146. El mencionado estatuto federal reconoce



una causa de acción en daños a toda persona que sea despedida o rechazada de un empleo por razón de su edad. El grupo protegido por la mencionada legislación está compuesto por aquellos empleados y aspirantes a empleo mayores de cuarenta (40) años. 29 U.S.C. sec. 631.

En particular, la sección 623, 29 U.S.C. 623, del estatuto federal expone las prácticas consideradas ilegales cuando son cometidas en contra de un empleado dentro de la edad protegida:

(a) Employer practices. It shall be unlawful for an employer—

(1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual or otherwise discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's age;

(2) to limit, segregate, or classify his employees in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's age; or

(3) to reduce the wage rate of any employee in order to comply with this chapter.

En lo relativo al aspecto procesal, el esquema establecido en ADEA requiere al empleado que pruebe que el patrono lo trató desfavorablemente por razón de su edad, lo que hace indispensable establecer la existencia de una intención discriminatoria. Ante la dificultad inherente de probar este elemento, el Tribunal Supremo federal desarrolló un estándar de prueba especial en *McDonell Douglas Corp. v. Green*, 411 U.S. 792 (1973), y en *Texas Department of Community Affairs v. Burdine*, 450 U.S. 248 (1981). Al incorporar dicho estándar de prueba a una causa de acción bajo la ADEA, se deduce que el demandante establece un caso *prima facie* de discrimen por edad al demostrar que: (1) pertenece a la clase protegida por el estatuto, es decir, que tiene más de cuarenta años de edad, (2) está cualificado para

ejercer las funciones del empleo, (3) a pesar de estar cualificado, fue despedido, y (4) fue sustituido por una persona más joven. Al probar estos elementos, se establece una especie de presunción de discrimen, por la cual la parte demandada queda en la obligación de ofrecer una explicación razonable no discriminatoria. *Soto v. Hotel Caribe Hilton*, 137 D.P.R. 294, 305 (1994); *Ibañez v. Molinos de P.R., Inc.*, 114 D.P.R. 50, 47 (1983); Véase además, *Loeb v. Textron, Inc.*, 600 F.2d 1003 (1st Cir. 1979).

Una vez el demandante establece un caso *prima facie* de discrimen, se activa la presunción y le corresponde al patrono producir evidencia de que el despido se debió a razones legítimas. Sin embargo el peso de convencer al juzgador permanece siempre sobre el demandante. Es decir, el efecto de establecer un caso *prima facie* es meramente obligar al patrono a “articular” una explicación razonable para el despido que, de ser tomada como cierta, respondería a que el despido fue por razones no discriminatorias. *Ibañez v. Molinos de P.R., Inc.*, *supra*; Véase además, *St. Mary’s Honor Ctr. v. Hicks*, 509 U.S. 502, 506-509 (1993).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> En lo relativo a la carga del patron para rebatir la presunción de discrimen, el Tribunal Supremo federal, mediante la opinión de *St. Mary’s Honor Ctr. v. Hicks*, *supra*, expresó lo siguiente:

“In the nature of things, the determination that a defendant has met its burden of production (and has thus rebutted any legal presumption of intentional discrimination) can involve no credibility assessment. For the burden-of-production determination necessarily *precedes* the credibility-assessment stage. At the close of the defendant’s case, the court is asked to decide whether an issue of fact remains for the trier of fact to determine. None does if, on the evidence presented, (1) any rational person would have to find the existence of facts constituting a prima facie case, and (2) the defendant has failed to meet its burden of production-i. e., has failed to introduce evidence which, *taken as true*, would *permit* the conclusion that there was a nondiscriminatory reason for the adverse action. In that event, the court must award judgment to the plaintiff as a matter of law under Federal Rule of Civil Procedure 50(a)(1) (in the case of jury trials) or Federal Rule of Civil Procedure 52 (c) (in the case of bench trials). See F. James & G. Hazard, Civil Procedure § 7.9, p. 327 (3d ed. 1985); 1 Louisell & Mueller, Federal Evidence § 70, at 568. *St.*, 509 U.S. 502, 506-509 (1993).”

Ahora bien, una vez el demandado ofrece evidencia en apoyo a una justificación razonable para el despido, el demandado deberá convencer al tribunal, mediante preponderancia de la prueba, que la razón ofrecida por su patrono es un mero pretexto y el motivo determinante detrás de su cesantía es uno discriminatorio. *Ibañez v. Molinos de P.R., Inc., supra.*

**-B-**

**Estándar de Función Revisora y Deferencia a Dictámenes del Foro Sentenciador Basadas en la Apreciación de la Prueba**

En *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 D.P.R. 750, 770-771 (2013), el Tribunal Supremo destacó que como tribunal apelativo, no celebramos juicios plenarios, no presenciamos el testimonio oral de los testigos, no dirimimos credibilidad y no hacemos determinaciones de hechos. Esa es función cardinal de los tribunales de primera instancia. Además, es norma básica que las conclusiones de derecho son revisables en su totalidad por el Tribunal de Apelaciones y, de ser el caso, por el Tribunal Supremo. *Id.*

Sobre este particular, la Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 42.2, dispone que las determinaciones de hechos basadas en prueba testifical no se dejen sin efecto, a menos que sean claramente erróneas. Esta norma es muy importante a los testimonios orales vertidos en presencia del tribunal ya que es este quien observa el comportamiento de los testigos en el estrado, su manera de declarar, sus gestos y actitudes y en general su conducta al prestar su declaración. *Moreda v. Roselli*, 150 D.P.R. 473 (2000); *Castro v. Meléndez*, 82 D.P.R. 573 (1961). Así, es el juzgador de los hechos quien

está en la mejor posición para aquilatar la prueba testifical desfilada. *Flores v. Soc. de Gananciales*, 146 D.P.R. 45 (1998). De esa manera, resulta innegable que un tribunal de instancia está en mejor posición que un tribunal apelativo para llevar a cabo esta importante tarea judicial. Ahora bien, esta regla tiene una excepción, pues, si se determina que en la actuación del juzgador de los hechos medió pasión, prejuicio o parcialidad, o que este incurrió en error manifiesto, los tribunales apelativos podemos descartar sus determinaciones de hechos. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín, supra*, a las págs. 770-772.

En resumidas cuentas, la intervención de un foro apelativo con la evaluación de la prueba testifical procede “en casos en que un análisis integral de dicha prueba cause en nuestro ánimo una insatisfacción o intranquilidad de conciencia tal que estremezca nuestro sentido básico de justicia.” *S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 D.P.R. 345, 356 (2009). El arbitrio del juzgador de hechos es respetable, más no absoluto. Una apreciación errónea de la prueba “no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de este Tribunal.” *Vda. de Morales v. De Jesús Toro*, 107 D.P.R. 826, 829 (1978). Ahora, cuando estamos ante prueba documental, los tribunales de apelación o revisión estamos en igual posición que la sala sentenciadora para hacer nuestras propias determinaciones y no podemos renunciar a ello sin afectar la efectividad de nuestra función revisora. *Moreda v. Rosselli*, 150 D.P.R. 473, 479 (2000).

### III

Los señalamientos de error número 2, 3 y 4 presentados por el señor González Rivera van dirigidos a impugnar la apreciación de la

prueba efectuada por el TPI, por lo que procedemos a discutirlos conjuntamente.

En síntesis, el señor González Rivera sostiene que, al determinar que no medió discrimen por edad por razón de que los apelados rebatieron la presunción de discrimen en su contra, la apreciación de la prueba realizada por el TPI no representa el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida. No le asiste la razón.

En el juicio celebrado, el señor González presentó su propio testimonio y además, llamó a testificar a la señora Rodríguez Lamourt como testigo hostil. Ante pregunta sobre la razón por la cual hubo una disminución de doce empleados transitorios en junio de 2010 a nueve empleados en julio de 2010, la señora Rodríguez Lamourt expresó que estos fueron nombrados por vacantes y por **necesidad de servicio**. Luego de un breve re directo dirigido mayormente a establecer que ninguno de los empleados de nueva contratación era mayor de 60 años, el señor González Rivera dio por sometido su caso. En ese momento, la representación legal del Municipio solicitó del TPI una determinación en relación a si, de acuerdo a la prueba desfilada hasta ese momento, el señor González Rivera había establecido un caso *prima facie* de discrimen por edad. Ante la afirmativa del TPI sobre ello, la representación legal del Municipio optó por desfilarse su prueba y ofreció nuevamente el testimonio de la señora Rodríguez Lamourt. Nuevamente, esta expresó que los despidos fueron producto de que había pocas vacantes disponibles y que estas se iban llenando según se solicitaban. Nada surgió del contrainterrogatorio cursado por la

representación legal del señor González Rivera que impugnara las declaraciones ofrecidas por la señora Rodríguez Lamourt. Concluido el desfile de prueba por los apelados, y ante pregunta del TPI, las partes dieron por sometido su caso.

Según explicamos anteriormente, una vez establecido el caso *prima facie* por la parte demanda en un caso de discrimen por edad bajo la ADEA, el patrono tiene la obligación de brindar una explicación razonable que, de ser creída por el tribunal, sería suficiente para justificar el despido. *Ibañez v. Molinos de P.R., Inc., supra*. “Para rebatir la presunción no es menester convencer al juzgador de que [e]sta fue la verdadera causa.” *Íd.*; *Texas Department of Community Affairs v. Burdine, supra*. Rebatida la presunción, corresponde entonces al demandante probar, mediante preponderancia de la prueba, que la razón ofrecida por el patrono para el despido se trata de un mero pretexto y en realidad ha habido discrimen. *Íd.*

Claramente, la necesidad de servicios es una razón legítima para reducir las contrataciones de empleados transitorios. Por tanto, concurrimos con el TPI en cuanto a la determinación de que la presunción de discrimen fue rebatida por los apelados.

Asimismo, tampoco albergamos duda de que el señor González Rivera no logró establecer que la razón del despido ofrecida por los apelados fuera un mero pretexto. Carente está el expediente ante nuestra consideración o en la transcripción de la prueba oral estipulada que nos mueva a concluir que el foro primario haya actuado con pasión,

perjuicio, parcialidad o error manifiesto en la apreciación de la prueba. Por tal razón, no habremos de intervenir con su determinación.<sup>2</sup>

De otra parte, el señor González Rivera señala que erró el TPI al determinar que este tenía que desfilarse un segundo turno de prueba. Indica que la propia Honorable Juez limitó el desfile a un solo turno.

Como explicamos anteriormente, en un caso de discriminación laboral, primeramente recae sobre la parte demandante la obligación de presentar prueba para establecer un caso *prima facie* de discriminación y de ese modo se activa una presunción de discriminación en contra de la parte demandada. Una vez el tribunal determina que quedó establecido un caso *prima facie* de discriminación, le corresponde a la parte demandada rebatir la presunción ofreciendo prueba que acredite una razón legítima para el despido. Rebatida la presunción, la parte demandante cuenta con otro turno de prueba donde deberá demostrar que la justificación ofrecida para el despido se trata de un mero pretexto y que en realidad hubo discriminación.

De un estudio minucioso de la transcripción de la prueba oral estipulada se desprende que, procesalmente, el caso fue manejado como un caso civil ordinario y no como uno de naturaleza laboral de discriminación. Sin embargo, este acontecimiento no fue producto de actuaciones del tribunal de instancia. Los requisitos jurisprudenciales para establecer un caso *prima facie* fueron satisfechos, como mínimo, con el testimonio del señor González Rivera. No obstante, este nunca

---

<sup>2</sup> El señor González Rivera alega que las partes estipularon que cuando el actual Alcalde llegó al Municipio en julio de 2012, había 500 empleados temporeros de nueva contratación y que ello es suficiente para probar que fue discriminado. Sin embargo, del expediente ante nuestra consideración no se desprenden las fechas de contratación de dichos empleados ni para cuales áreas o divisiones fueron contratados, por lo que resulta imposible llegar a una conclusión de discriminación basado en ello.

solicitó una determinación sobre ese particular sino que optó por sentar a declarar a la señora Rodríguez Lamourt, quien era testigo anunciada por los apelados. No fue hasta luego de haber presentado toda su prueba, y haber sometido su caso, que el TPI, a solicitud de los apelados, hizo la determinación de que se estableció un caso *prima facie* de discrimen. Más aún, terminado el desfile de prueba de los apelados, el señor González Rivera no solicitó su turno para establecer que la razón ofrecida por la parte contraria fuera un pretexto. Aunque se le brindó la oportunidad de contrainterrogar a la testigo de los apelados, no surgió nada que impugnara la razón ofrecida por esta para los despidos. Debemos recordar que nuestro sistema de justicia es de naturaleza adversativa. El derecho es rogado, lo que implica que son las partes las que tienen la obligación de hacer los reclamos que interesen en el momento oportuno. El rol del foro primario se limita a dirigir los procesos que tiene ante sí y no puede asumir el rol de los abogados, a quienes corresponde la tarea de defender los derechos de sus clientes y solicitar fundamentada y oportunamente lo que entiendan corresponde. Véase, *S.L.G. Lloréns vs. Srio. de Justicia*, 152 D.P.R. 2, 8 (2000).

Correspondía al señor González Rivera reclamar su segundo turno de prueba luego de que los apelantes rebatieran la presunción de discrimen. Sin embargo, optó por no seguir el proceso y presentar toda su prueba en su primer turno. Esa era su potestad.

Por último, alega el señor González Rivera que erró el TPI al no aplicar la Carta de Derechos de Personas de Edad Avanzada (8 L.P.R.A. 343 *et seq*) al presente caso. Sin embargo, al estudiar detenidamente la transcripción de la prueba oral estipulada, se desprende que el señor



González Rivera tenía 59 años al momento de su despido. Este declaró en la vista celebrada en mayo de 2014 que tenía al presente 63 años y cumplía años el 27 de julio. Siendo ello así, para junio de 2010, fecha que fue despedido, este tendría 59 años de edad. El mencionado estatuto expresa que la edad protegida por el mismo es de 60 años en adelante, por tanto es inaplicable en este caso. 8 L.P.R.A. 343 (a).

#### IV

Por los fundamentos anteriormente esbozados, se confirma la *Sentencia* apelada.

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

El Juez González Vargas disiente con opinión escrita.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones