

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGÜEZ - UTUADO  
PANEL XI

ARNALDO TORRES CASTILLO  
Y LUIS RIVERA ÁLVAREZ  
Apelados

v.

BAXTER HEALTHCARE,  
CORP.  
Apelante

KLAN201700389

Apelación  
procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia, Sala  
de Utuado

Caso Núm.:  
L PE2015-0013

Sobre: Despido  
injustificado

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, la Juez Birriel Cardona y la Juez Ortiz Flores

Figueroa Cabán, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico a 30 de junio de 2017.

Comparece Baxter Healthcare Corporation, en adelante Baxter o la apelante, y solicita la revocación de una *Sentencia* del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Utuado, en adelante TPI. Mediante el dictamen mencionado, el TPI declaró ha lugar una *Querella* por despido injustificado del Sr. Arnaldo Torres Castillo y del Sr. Luis Rivera Álvarez, en conjunto los apelados, en contra de la apelante.

Por los fundamentos que exponremos a continuación, se confirma la *Sentencia* apelada.

**-I-**

Según surge del expediente, el 19 de mayo de 2015, los apelados presentaron una *Querella* por despido injustificado bajo el procedimiento sumario de reclamaciones laborales de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961.<sup>1</sup> Alegaron, en esencia, que laboraban para Baxter y los despidieron injustificadamente, a

<sup>1</sup> 32 LPRA sec. 3118. Véase Apéndice, págs. 1-8.

tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado, en adelante Ley Núm. 80.<sup>2</sup> Por tal motivo, solicitaron al TPI que declarara con lugar la querrela y condenara a Baxter al pago de las sumas que correspondían a cada empleado, según lo dispuesto en la Ley Núm. 80, más el 25% de la cuantía adjudicada para honorarios de abogado.

Por su parte, Baxter contestó la querrela y alegó, en síntesis, que el despido de los apelados fue justificado, ya que estos violaron múltiples normas y procedimientos de la compañía, así como reglamentaciones federales aplicables a la industria.

El juicio se celebró el 15 de agosto de 2016 y el 4 y 18 de noviembre del mismo año. Las partes comparecieron con sus respectivos representantes legales. Se les tomó juramento a los apelados y a los siguientes testigos: el Sr. Saúl Vega, superintendente de manufactura; el Sr. Félix Resto, ingeniero de "facilidades"; el Sr. Mitchell Abrams, gerente de recursos humanos; y la Sra. Miriam Bayrón, directora de recursos humanos para el área del Caribe. Además, las partes estipularon y presentaron conjuntamente determinada prueba documental.

Entre otros, las partes estipularon que los apelados eran empleados de Baxter y que fueron despedidos, por lo que se activó la presunción de que el despido había sido injustificado y correspondió el

---

<sup>2</sup> 29 LPRA sec. 185a *et seq.*

turno de prueba inicial a la apelante para derrotar dicha presunción.

Una vez Baxter dio por sometido su caso, los apelados presentaron una moción contra la prueba presentada (*non suit*), al amparo de la Regla 39.2 (c) de Procedimiento Civil.<sup>3</sup> En síntesis, adujeron que Baxter no logró rebatir la presunción de que el despido fue injustificado. Baxter se opuso a la solicitud.

Evaluada la prueba que presentó Baxter, así como las alegaciones de las partes, el TPI concluyó que el patrono no rebatió la presunción de que el despido fue injustificado, por lo que no se requería que los apelados presentaran evidencia. Cónsono con lo anterior, el 6 de marzo de 2017, notificada el 10 del mismo mes y año, el TPI dictó una *Sentencia*. Mediante el referido dictamen declaró Ha Lugar la *Querella* y condenó a Baxter al pago de \$37,947.18 a favor del señor Torres Castillo y \$18,973.59 a favor del señor Rivera Álvarez como mesada e indemnización progresiva, así como \$14,230.19 por honorarios de abogado, a razón de un 25% del total de la cuantía concedida a ambos apelados.

En la sentencia apelada, el TPI formuló las siguientes determinaciones de hecho:

1. Baxter es una corporación que manufactura productos médicos hospitalarios y que posee una planta de manufactura en el municipio de Jayuya, Puerto Rico.

---

<sup>3</sup> 32 LPRA Ap. V, R. 39.2(c).

2. Arnaldo Torres Castillo comenzó a trabajar en Baxter el 26 de octubre de 1998.
3. Luis Rivera Álvarez comenzó a trabajar en Baxter el 14 de agosto de 2002.
4. El salario por hora devengado al momento del despido fue de \$12.82 para ambos querellantes.
5. Arnaldo Torres Castillo recibió y firmó copia del Manual de Empleados de Baxter.
6. Luis Rivera Álvarez recibió y firmó copia del Manual de Empleados de Baxter.
7. La última Posición ocupada por Arnaldo Torres Castillo fue la de Machine Operator.
8. La última Posición ocupada por Luis Rivera Álvarez fue la de Machine Operator.
9. Al momento de su despido Arnaldo Torres Castillo y Luis Rivera Álvarez eran empleados regulares de Baxter.
10. Al momento de su despido, Arnaldo Torres Castillo y Luis Rivera Álvarez trabajaban en el área de Amplas.
11. El último supervisor de Arnaldo Torres Castillo y Luis Rivera Álvarez fue Saúl Vega.
12. El 8 de enero de 2015, Arnaldo Torres Castillo comenzó su jornada laboral en el turno de las 2:00 de la tarde que es el turno B.
13. Luis Rivera Álvarez también comenzó su jornada laboral en el turno de las 2:00 de la tarde que es el turno B.
14. Arnaldo Torres Castillo y Luis Rivera Álvarez firmaron como que realizaron el Proceso de Línea Clara Inicial para el 03-25-31-482, que estaba manufacturando Torres en su máquina Amplas 3.
15. Arnaldo Torres Castillo y Luis Rivera Álvarez firmaron como que realizaron el Proceso de Línea Clara Final para

- el 03-25-45-206, que estaba manufacturando Torres en su máquina Amplas 3.
16. El documento de Línea Clara Final para el 03-25-31-482 aparece firmado por el Supervisor Saúl Vega.
  17. El documento de Línea Clara Final para el 03-25-45-206 aparece firmado por el Supervisor Saúl Vega.
  18. El 9 de enero de 2015, se detectó un "pouch" de color distinto al que se estaba utilizando en el área de Línea de producción.
  19. El "pouch" encontrado era azul, y se estaba manufacturando "pouch" rojo.
  20. El "pouch" encontrado tenía la numeración del dado K1.
  21. Solo se encontró un "pouch" azul en la línea de producción.
  22. No se descartó ningún producto por el "pouch" azul encontrado el 9 de enero de 2015.
  23. El Supervisor Saúl Vega realizó la investigación de los hechos ocurridos el 8 y 9 de enero de 2015.
  24. Saúl Vega preparó un Executive Summary con los datos de la investigación dirigido a Mitchell Abrams, Gerente de Recursos Humanos de Baxter.
  25. Tanto Arnaldo Torres Castillo, como Luis Rivera Álvarez, prepararon unos manuscritos relacionados con los hechos del 8 y 9 de enero de 2015.
  26. El 12 de enero de 2015, Arnaldo Torres Castillo fue suspendido, mientras se investigaban los hechos.
  27. El 14 de enero de 2015, Luis Rivera Álvarez fue suspendido, mientras se investigaban los hechos.
  28. El 16 de enero de 2015, Mitchell Abrams preparó un Resume of Investigation for the Overpouch mixup in line 1, dirigido a Miriam Bayrón, Directora de Recursos Humanos de Baxter.

29. El despido de Luis Rivera Álvarez y de Arnaldo Torres Castillo les fue notificado por Mitchell Abrams y Saúl Vega.
30. Posterior a la notificación del despido, Arnaldo Torres Castillo y Luis Rivera Álvarez recibieron cartas por correo certificado con fecha de 21 de enero de 2015.
31. La máquina AMPLAS imprime cuatro "pouch" a la vez.
32. Antes de comenzar el proceso de producción de un lote, los operadores de la máquina AMPLAS deben realizar el proceso de línea clara inicial.
33. Luego de terminada la producción de determinado lote, los operadores de la máquina AMPLAS deben realizar el proceso de línea clara final.
34. Tanto la línea clara inicial como la final, deben ser realizadas por el operador de la máquina en cuestión y también por un segundo operador que verifica el área.
35. Arnaldo Torres Castillo operaba el AMPLAS número 3.
36. Luis Rivera Álvarez era a quien le correspondía revisar y cotejar la línea clara de Arnaldo Torres Castillo.
37. El proceso de línea clara está regulado en el procedimiento JA-09-08-015, titulado *Proceso de Línea Clara en el Área de Soluciones*.
38. El procedimiento JA-09-08-015, establece que "[d]urante la manufactura de un lote no puede haber ningún documento en el área de manufactura de otro lote que no sea el corriente. Este requisito incluye escritorio o áreas alrededor del área de manufactura. En el caso del proceso de línea clara de final de lote y el cuadro y consolidación del "batch record" se tiene que realizar fuera del área de Manufactura."

39. El procedimiento JA-09-08-015 establece que "[c]uando una persona falla en el proceso de Línea Clara se procederá a re-adiestrar al personal envuelto específicamente la parte teórica por los Supervisores de Manufactura utilizando este procedimiento y se documentará este adiestramiento en un "Training Roster", forma JPD-762."
40. Al realizar la línea clara, tanto inicial como final, los operadores deben firmar lo que comúnmente en la fábrica se conoce como el "documento de línea clara", que es la forma JPD-973, titulada *Proceso de Línea Clara en el Área de Amplas*.
41. La firma de los operadores en el documento de línea clara garantiza que realizó (sic) correctamente el proceso de Línea Clara inspeccionando cada uno de los pasos mostrados en el Listado de Inspección.
42. Según explicado por el supervisor Saúl Vega, su firma como supervisor en el documento de línea clara implica que él verificó la información, que la información estaba bien documentada, no errores, que se completó, que se realizó la línea clara.
43. El "pouch" azul se encontró en la línea de producción, no en el área de AMPLAS.
44. Al momento en que se encontró el "pouch" azul, se estaba manufacturando un producto conocido como "KCL", que es una solución de potasio, cuyo "pouch" es de color rojo, con un tamaño de 100ml.
45. La producción anterior al KCL correspondía a lo que se conoce como "single de 50ml", que es solución salina, siendo el "pouch" de 50ml una medida más pequeña de "pouch" y su color azul.
46. El "pouch" encontrado, aparentemente correspondía a una producción de "single de 100ml", que es también solución salina, con el "pouch" de color azul, pero el tamaño es más

- grande; el tamaño es igual al del "KCL".
47. La última vez que se había producido un "single de 100ml" (como el "pouch" encontrado) había sido en diciembre de 2014, antes de que la fábrica se fuera de "shut down".
  48. Los "pouch" azules de "single de 50ml y de 100ml" se pueden almacenar en la fábrica si no se utilizan todos los producidos.
  49. El supervisor Saúl Vega no estaba presente cuando encontraron el "pouch" azul, pues éste se encontraba almorzando.
  50. Ni Mitchell Abrams, ni Miriam Bayrón, ambos de Recursos Humanos, se encontraban presentes cuando encontraron el "pouch" azul en la línea de producción.
  51. Toda vez que se encontró un solo "pouch" azul, éste producto mal rotulado no llegó a las manos del consumidor final de Baxter.
  52. El "pouch" no tiene impreso el nombre del empleado que lo manufacturó, tampoco especifica la máquina en que fue producido, ni la fecha, ni el turno.
  53. El supervisor Saúl Vega se dejó llevar por el dado K1 para determinar en qué máquina se estaba utilizando el dado K1.
  54. El dado K1 se estaba utilizando en la máquina del querellante Arnaldo Torres Castillo para la producción del "single de 50ml", stock number 03-25-45-206.
  55. El dado es una pieza en la máquina que se puede re-utilizar en cada lote de producción, en distintas máquinas, en distintos turnos y operadores.
  56. En Baxter se trabajan tres turnos de 8 horas al día.
  57. Una misma máquina AMPLAS es utilizada por al menos tres empleados distintos en un día, uno por cada turno.

58. Saúl Vega entrevistó al querellante Arnaldo Torres Castillo para indagar sobre la procedencia del "pouch" encontrado. En su entrevista, el querellante le indicó que había realizado el procedimiento de línea clara correctamente. Saúl Vega así lo expuso en el informe que rindió a Recursos Humanos, que según la narración del querellante todo lo realizado fue cumpliendo con el procedimiento de línea clara JA-09-08-015.
59. En una segunda reunión con el querellante Arnaldo Torres Castillo, éste nuevamente indicó haber realizado todo conforme lo establecen los procedimientos. El querellante coincidió con Saúl Vega en que "era imposible que un "pouch" manufacturado en diciembre pasara a ser parte de su producción el día 01/08/2015".
60. Entonces, Saúl Vega le indicó a Arnaldo Torres Castillo que tendrían que ver las cámaras de seguridad para ver qué fue lo que ocurrió.
61. El 8 de enero de 2015, día anterior a que se encontrara el "pouch" azul, los querellantes habían recibido instrucciones de Saúl Vega de que terminaran la producción que estaban realizando de "single de 50 ml" -que es azul- a "KCL" -que es rojo y de tamaño más grande.
62. Según el testimonio de Saúl Vega, una vez éste le indicó al querellante que iba a verificar las cámaras de seguridad, el querellante reconoció que al cambiar la producción de "single de 50ml" a "KCL", éste realizó el "sept up" de la máquina para comenzar el "KCL" pero utilizando los dados del "single de 50 ml" -incluyendo el dado K1- y el "foil" azul de "single de 50ml". El "foil" es la pieza que tiene la tinta con el color que llevará el "pouch" (sic).
63. Saúl Vega reconoció que el querellante Arnaldo Torres Castillo le dijo a Saúl Vega que él había descartado todos los "pouch" producidos durante el "set up"

- según el proceso correcto de línea clara.
64. Sin embargo, Saúl Vega concluyó que el "pouch" surgió de ese "set up" realizado por Arnaldo Torres Castillo porque "se le quedó uno (un "pouch")" sin descartar. Hecho que el Sr. Arnaldo Torres Castillo negó.
  65. Existiendo esa controversia entre lo expresado por el Sr. Torres Castillo y la conclusión del señor Saúl Vega, este no vio el vídeo de las cámaras de seguridad, ni del área de AMPLAS, ni de la línea de producción donde se encontró el "pouch".
  66. El vídeo de las cámaras de seguridad estaba disponible para ser evaluado era la única prueba fehaciente de lo que verdaderamente ocurrió.
  67. Baxter tiene una *Política de Sistemas de Vigilancia Mediante Cámaras de Seguridad*.
  68. La política en cuanto al sistema de vigilancia de Baxter establece que la compañía puede utilizar el vídeo recibido de las cámaras de seguridad para tomar acciones disciplinarias correspondientes contra un empleado que viole las normas establecidas en el Manual del Empleado.
  69. En el informe que rindió Saúl Vega a Mitchell Abrams, éste concluyó que las faltas cometidas por el querellante Arnaldo Torres Castillo fueron las siguientes: 1) Ofensa Mayor #2 - Falsificación o alteración de expediente o documento; 2) Ofensa Mayor #19 - Hacer caso omiso de las buenas prácticas de manufactura...; 3) Ofensa Mayor #26 - Desempeñarse ineficientemente en sus funciones...; 4) Ofensa Mayor #37 - Proveer información falsa u omitir información a superiores o empleados de la compañía.
  70. En su informe, Saúl Vega recomendó la separación de empleo y sueldo de Arnaldo Torres Castillo.
  71. Saúl Vega no mencionó al querellante Luis Rivera Álvarez en su informe, ni

recomendó curso a seguir alguno respecto a este querellante.

72. Al momento de rendir su informe con recomendaciones sobre las acciones disciplinarias a tomar, Saúl Vega no tomó en consideración el informe preparado por el Departamento de Calidad en relación a los hechos de este caso.
73. Saúl Vega no examinó el informe del Departamento de Calidad sobre los hechos de este caso, al momento de recomendar el despido del querellante Arnaldo Torres Castillo.
74. El Departamento de Calidad de la empresa rindió un informe sobre los hechos del presente caso en el que concluyó, entre otras cosas, lo siguiente:
- a. Based (sic) that there is not repeated event of over pouch mix-up defect with the same root cause category, it can be considered the recurrent (sic) of this event as improbable.
  - b. Impact compliance: Minor
  - c. Impact-Internal Processes: Minor
  - d. Impact-External Stakeholder-Negligible
  - e. Overall Severity Level: Minor
  - f. Probability of Occurrence: Improbable
  - g. Event had no impact on external stakeholders, and Event is not related to a complaint/adverse event. Based on the above mentioned, the overall risk level of the event is minor.
  - h. It is concluded that the quality and integrity of the Batch P328146 (Code 2B0826) is not affected and the batch can be release (sic) if all other acceptance criteria are met and upon approval of the initial investigation.
75. El informe que rindió Mitchell Abrams a Miriam Bayrón, estuvo basado en los hallazgos del informe rendido por Saúl Vega.
76. En su informe, Mitchell Abrams concluyó que las faltas cometidas por Arnaldo Torres Castillo eran las mismas que señaló Saúl Vega en su informe.

77. Fue Mitchell Abrams quien recomendó que Luis Rivera Álvarez fuera despedido también, al concluir que éste había cometido las mismas faltas que Arnaldo Torres Castillo, con excepción de la falta sobre mentir o proveer información falsa a sus supervisores en el proceso de investigación.
78. Mitchell Abrams no vio el vídeo de las cámaras de seguridad con relación a los hechos de este caso.
79. Al momento de rendir su informe con recomendaciones sobre las acciones disciplinarias a tomar, Mitchell Abrams no tomó en consideración el informe preparado por el Departamento de Calidad en relación a los hechos de este caso.
80. Mitchell Abrams no examinó el informe del Departamento de Calidad sobre los hechos de este caso al momento de recomendar la terminación de empleo de ambos querellantes.
81. Arnaldo Torres Castillo suscribió una declaración escrita en la que expuso: "Yo Arnaldo Torres núm. empl. 711960 estaba produciendo single de 50ml. El 01/08/15 y el supervisor me dijo que cambiara a potacio (sic) 100ml. Cuadre (sic) la maquina (sic) con los datos de single limpie (sic) el área y monte (sic) el potacio (sic) de 100ml".
82. Luis Rivera Álvarez, por su parte, suscribió una declaración escrita en la que expuso: "Yo Luis A. Rivera 105510 el jueves 1-8-15 cuando llegue (sic) de braik (sic) Arnaldo Torres me dijo que le firmara la linea (sic) clara y fui a la maquina (sic) mire (sic) y la maquina (sic) estaba en blanco con los foil rojo montado (sic) y procedi (sic) a firmar la linea (sic) clara".
83. Estas dos declaraciones contradecían los resultados de la investigación del Sr. Saúl Vega, lo que hacía indispensable el examinar el video que hubiera demostrado lo que ocurrió realmente.

84. Miriam Bayrón, como Directora de Recursos Humanos de Baxter, es quien tiene la responsabilidad sobre la toma de decisiones respecto al despido u otras acciones disciplinarias a tomar con los empleados de Baxter.
85. Miriam Bayrón no entrevistó a ninguno de los querellantes.
86. Miriam Bayrón tomó la decisión de despedir a ambos querellantes solamente basándose en el informe que rindió Mitchell Abrams.
87. Miriam Bayrón no hizo una investigación independiente a la realizada por Saúl Vega y Mitchell Abrams.
88. Miriam Bayrón no vio el vídeo de las cámaras de seguridad con relación a los hechos de este caso.
89. Al momento de tomar la decisión de despedir a ambos querellantes, Miriam Bayrón no tomó en consideración el informe preparado por el Departamento de Calidad en relación a los hechos de este caso.
90. Miriam Bayrón no había visto el informe del Departamento de Calidad sobre los hechos de este caso al momento de tomar la decisión de despedir a los querellantes.
91. El Manual de Empleados de Baxter establece una distinción entre ofensas mayores y ofensas serias.
92. Conforme al Manual de Empleados, "[l]as Ofensas Mayores son aquellas **que afectan adversamente la idoneidad de una persona** como empleado de nuestra compañía, y por lo tanto, podrían conllevar la terminación de empleo en la primera ocasión". [Énfasis suplido]
93. Conforme al Manual de Empleados, "[l]as Ofensas Serias se refieren a faltas impropias no incluidas en la categoría de Ofensas Mayores."
94. El Manual de Empleados establece que "[l]a sanción para una Ofensa Mayor conlleva normalmente la terminación de

empleo en la primera ocasión como acción apropiada".

95. El Manual de Empleados establece, además, que "[e]n la aplicación de medidas disciplinarias por Ofensas Serias, no se tomará en consideración aquellas sanciones anteriores contra el empleado afectado que tengan más de doce (12) meses. **Las Ofensas Mayores, si no han acarreado el despido, se tomarán en consideración**". (Énfasis nuestro)
96. Conforme a lo anterior, el despido por una Ofensa Mayor es discrecional y no mandatorio para este tipo de falta. La compañía tiene la discreción para decidir si despide o no a un empleado que ha cometido una Ofensa Mayor.
97. Las ofensas previas que alegadamente cometieron los querellantes se remontan a los años 2013, 2011 y 2009, por lo que son remotas e impertinentes con relación a los hechos de este caso como para ser consideradas como ofensas previas en la evaluación sobre la determinación del despido.
98. El Manual de Empleados no establece una definición sobre el término "falsificación".
99. Baxter no ofreció prueba de que los querellantes tuvieran la intención de falsificar el documento de línea clara.
100. Baxter no pudo demostrar que lo ocurrido con los querellantes demostrara **falta de idoneidad** para trabajar en la compañía que representara una imprudencia dejarlos trabajando. (Énfasis en el original).
101. Baxter no pudo demostrar que sufriera daños que ameritaran el despido de los querellantes.

En su dictamen, el TPI determinó que la drástica sanción del despido no guardaba proporción con el supuesto error cometido por los apelados. Entre otras cosas, manifestó lo siguiente:

...[E]l despido de los querellantes fue uno arbitrario y caprichoso. Baxter no cumplió con sus propios procedimientos al requerir estos que este tipo de situación ameritaba un re-adiestramiento. Asimismo, teniendo disponible un mecanismo para dar confiabilidad a su investigación con hechos concretos, como lo era el vídeo de las cámaras de seguridad, optó por no utilizarlo, pese a los factores presentes que minan la credibilidad de la investigación. Por otro lado, Baxter abusó de la discreción que su propio Manual de Empleado le confiere al momento de impartir acciones disciplinarias a sus empleados.

La prueba presentada estuvo huérfana de sustancia para establecer los daños a la empresa, así como la intención que tuvieran los querellantes como para cometer un acto de falsificación. ...

Insatisfecho, Baxter presentó el recurso de apelación que nos ocupa, en el que alega que el TPI cometió los siguientes errores:

- A. ERRÓ EL HONORABLE TPI AL DETERMINAR QUE BAXTER NO SUFRIÓ DAÑOS POR LA CONDUCTA DE LOS QUERELLANTES.
- B. ERRÓ EL HONORABLE TPI AL NO PERMITIR LA PRESENTACIÓN DE LAS ACCIONES DISCIPLINARIAS POR OFENSAS MAYORES DEL QUERELLANTE ARNARLDO (sic) TORRES CASTILLO Y DEL QUERELLANTE RIVERA.
- C. ERRÓ EL HONORABLE TRIBUNAL AL DETERMINAR QUE BAXTER INCURRIÓ EN ERROR AL NO EVALUAR EL INFORME DEL DEPARTAMENTO DE CÁLIDAD (sic).
- D. ERRÓ EL HONORABLE TPI AL DETERMINAR QUE EL DESPIDO DEL QUERELLANTE ARNALDO TORRES CASTILLO FUE INJUSTIFICADO.
- E. ERRÓ EL HONORABLE TPI AL DETERMINAR QUE EL DESPIDO DEL QUERELLANTE LUIS RIVERA ALVAREZ FUE INJUSTIFICADO.
- F. ERRÓ EL HONORABLE TPI AL DETERMINAR QUE PROCEDE HONORARIOS DE ABOGADOS MAYORES AL 15%.

Los apelados comparecieron oportunamente mediante un *Alegato en Oposición*, en el que sostienen la corrección de la sentencia apelada.

Examinados los escritos de las partes, la transcripción estipulada de la prueba oral y los documentos que obran en autos, estamos en posición de resolver.

**-II-**

**A.**

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, en adelante Ley Núm. 80, fue adoptada con el propósito de proteger al obrero que ha sido privado injustificadamente de su trabajo y, a su vez, desalentar este tipo de despido al imponerle al patrono el pago de la indemnización conocida como la mesada. Así pues, la Ley Núm. 80 tiene un fin reparador, pues provee remedios justicieros y consubstanciales con los daños que puede haberle causado a un cesanteado un despido injustificado.<sup>4</sup> Al respecto, el Art. 1 de la Ley Núm. 80, en su parte pertinente, dispone:

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiere devengado:

---

<sup>4</sup> *Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R.*, 116 DPR 522, 526 (1985).

- a. El sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio.
- b. Una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.<sup>5</sup>

De esta forma, el estatuto garantiza a todo empleado que trabaje mediante remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono, además del sueldo devengado, en caso de ser despedido sin justa causa.<sup>6</sup> No obstante, cuando el obrero es contratado por tiempo cierto o para un proyecto u obra determinada, la Ley Núm. 80 no es de aplicación.<sup>7</sup> En vista de su propósito reparador, esta ley debe siempre interpretarse de manera liberal y favorable al empleado.<sup>8</sup>

Para efectos de la Ley Núm. 80, se considera que es justa causa para el despido aquella que tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa

---

<sup>5</sup> 29 LPRA sec. 185a.

<sup>6</sup> *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 108 (2011).

<sup>7</sup> *Id.*, pág. 109.

<sup>8</sup> *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 232 (1998).

y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.<sup>9</sup> A esos efectos, el referido estatuto establece en su Art. 2 una lista de causas justificadas para el despido, que no es taxativa.<sup>10</sup> De estas, tres son atribuidas al empleado y las restantes al patrono.

Veamos:

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.

(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 est[ Artículo].

(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

---

<sup>9</sup> *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 904-905 (2011); *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001).

<sup>10</sup> *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, *supra*, pág. 244.

volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido...<sup>11</sup>

La política pública del Estado es la de proteger al trabajador en su empleo y desalentar el despido injustificado y caprichoso.<sup>12</sup> Es por ello que el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 crea una presunción de que el despido del empleado fue injustificado.<sup>13</sup> Es decir, en una acción por despido injustificado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado.<sup>14</sup>

Cónsono con lo anterior, el empleado que reclama la protección de esta Ley tiene el deber de alegar en su demanda la ausencia de justa causa y luego, durante el primer turno de prueba, establecer ciertos elementos básicos de su reclamación para que quede de esta forma activada la presunción. Para rebatir dicha presunción, el patrono puede presentar como defensa afirmativa prueba que establezca, mediante la **preponderancia de la evidencia**, que hubo justa causa para el despido. Está obligado a alegar en su contestación a la demanda los hechos que dieron margen al despido y probar que el mismo estuvo justificado.<sup>15</sup>

En síntesis, la Ley Núm. 80 le reconoce a un patrono el derecho a despedir a sus empleados si la razón no es arbitraria. Ello equivale a la facultad o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad

---

<sup>11</sup> 29 LPRA sec. 185b.

<sup>12</sup> *Soc. de Gananciales v. Vélez & Asoc.*, 145 DPR 508 (1998).

<sup>13</sup> 29 LPRA sec. 185k.

<sup>14</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001); *Belk v. Martínez*, *supra*; *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

<sup>15</sup> 29 LPRA sec. 185k(a); *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, *supra*.

moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial.<sup>16</sup>

**B.**

Con el objetivo de proteger a los trabajadores de que su compensación se vea reducida por los honorarios a pagar, los artículos 3 y 4 de la Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, conocida como Ley de Honorarios de Abogado en Reclamaciones Laborales, prohíben que un trabajador se obligue con su abogado al pago de honorarios.<sup>17</sup> Por ello, un abogado no puede cobrar a su cliente los honorarios si este es un trabajador que insta una reclamación laboral, toda vez que equivale a que se reduzca el valor del trabajo del obrero en la calidad que pague a su representación legal.<sup>18</sup> Ante tal prohibición, los honorarios serán fijados por el Tribunal e impuesto al patrono como parte del dictamen emitido. El pago procederá del peculio del patrono.<sup>19</sup>

Como la ley omite establecer criterio alguno que guíe a los tribunales a fijar los honorarios de abogado, se resolvió en *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011), mantener la norma establecida en la Ley de Despido Injustificado, antes de ser enmendada, la cual proveía para una cuantía por honorarios no menor del quince por ciento (15%) del

---

<sup>16</sup> *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 377, citando a Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 Rev. Jur. U.I.P.R. 183, 210-11 (2000).

<sup>17</sup> 32 LPRA secs. 3116-3117.

<sup>18</sup> *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 349 (2011).

<sup>19</sup> *Id.*

total de la compensación del trabajo o cien dólares, la que sea mayor.<sup>20</sup>

Ahora bien, la imposición de honorarios de abogado y la cuantía correspondiente es una determinación discrecional del tribunal sentenciador, la cual no se revisará a menos que se demuestre que se ha cometido un abuso de discreción en el ejercicio de su facultad.<sup>21</sup> No obstante, hay situaciones en las cuales el abogado estima que el esfuerzo realizado o el haber enfrentado una defensa hostil justifican el recibir una cuantía mayor de honorarios.<sup>22</sup> Bajo dicho supuesto, el abogado podrá solicitar del tribunal su visto bueno para cobrar una tarifa a base de las horas trabajadas, presentando un memorando juramentado en el que detalle las horas trabajadas y la tarifa que habrá de cobrar por hora.<sup>23</sup> "De esta forma el Tribunal podrá evaluar su razonabilidad".<sup>24</sup>

El foro sentenciador utilizará su propia experiencia y pericia en decidir cuánto tiempo, dedicado a determinada tarea, es realmente razonable.<sup>25</sup> Es el abogado del demandante quien tiene el peso de la prueba en demostrar las horas trabajadas y tarifa razonable. El Tribunal de Instancia tendrá discreción para aceptar o modificar la suma de honorarios reclamada, pero siempre deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma. A su vez,

---

<sup>20</sup> *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*.

<sup>21</sup> *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 297-298 (2011).

<sup>22</sup> *Id.*; *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574, 583 (1997).

<sup>23</sup> *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, *supra*, pág. 583.

<sup>24</sup> *Id.*

<sup>25</sup> *Id.*, págs. 583-584.

los tribunales apelativos no intervendrán con la determinación de honorarios realizada en instancia, excepto en casos de abuso de discreción.<sup>26</sup>

**C.**

Como regla general, un tribunal apelativo no debe intervenir con las determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad que haya efectuado el juzgador de los hechos, ni tiene facultad de sustituir por sus propias apreciaciones, las determinaciones del foro de instancia.<sup>27</sup> Esto es, los tribunales apelativos deben mantener deferencia para la apreciación de la prueba que realiza un tribunal de instancia.<sup>28</sup>

De otra parte, es norma claramente establecida que en ausencia de error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad un tribunal de apelaciones no intervendrá con las determinaciones de hecho y adjudicación de credibilidad del juzgador de hechos.<sup>29</sup>

Ello responde a que este es el que tiene la oportunidad de recibir y apreciar toda la prueba oral presentada, de escuchar la declaración de los testigos y evaluar su *demeanor* y confiabilidad.<sup>30</sup> Así, le compete al foro apelado o recurrido la tarea de aquilatar la prueba testifical que ofrecen las partes y dirimir su credibilidad.<sup>31</sup>

---

<sup>26</sup> *Id.*, pág. 584.

<sup>27</sup> *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420, 433 (1999).

<sup>28</sup> *McConnell v. Palau*, 161 DPR 734, 750 (2004). Véase además, Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2 (2009).

<sup>29</sup> *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, 78 (2001); *Trinidad v. Chade*, *supra*, pág. 291.

<sup>30</sup> *Suárez Cáceres v. Com. Estatal Elecciones*, 176 DPR 31, 67 (2009); *López v. Dr. Cañizares*, 163 DPR 119, 135 (2004).

<sup>31</sup> *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011); *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560, 573 (1998).

Sin embargo, en lo que respecta a prueba documental o pericial no existe diferencia entre ambos foros. Es decir, tanto el tribunal de instancia como el de apelaciones se encuentran en la misma posición en cuanto a este tipo de prueba.<sup>32</sup>

**D.**

La Regla 104 de Evidencia regula el procedimiento de admisión o exclusión errónea de evidencia. En lo pertinente, el inciso (b) de la referida regla dispone lo siguiente:

En el caso de exclusión errónea de prueba, la parte perjudicada deberá invocar el fundamento específico para la admisibilidad de la evidencia ofrecida y hacer una oferta de prueba de forma que surja claramente cuál es la evidencia que ha sido excluida y la naturaleza, propósito y pertinencia para la cual se ofrece. No será necesario invocar tal fundamento específico ni hacer la oferta de prueba cuando resultan evidentes del contexto del ofrecimiento.

El tribunal permitirá la oferta de prueba y determinará si debe hacerse mediante un resumen de la evidencia ofrecida o el interrogatorio correspondiente. El tribunal podrá añadir cualquier manifestación que demuestre el carácter de la evidencia, la forma en que fue ofrecida, la objeción a su admisión y la resolución sobre la exclusión.<sup>33</sup>

Por su parte, el inciso c de la regla citada establece que una vez el tribunal dicta una resolución definitiva para admitir o excluir prueba, ya sea antes o durante el juicio, una parte no tiene que renovar

---

<sup>32</sup> *Rebollo v. Yiyi Motors*, 161 DPR 69, 79 (2004).

<sup>33</sup> 32 LPRA Ap. VI, R 104b.

una objeción u oferta de prueba para conservar su derecho a plantear el asunto en apelación.<sup>34</sup>

De otro lado, la Regla 105 de Evidencia establece que, como regla general, la determinación de admisión o exclusión errónea de evidencia no se dejará sin efecto, ni se revocará por ese motivo una sentencia o decisión, salvo que:

(1) La parte perjudicada con la admisión o exclusión de evidencia hubiere satisfecho los requisitos de objeción, fundamento u oferta de prueba establecidos en la Regla 104 de este apéndice, y

(2) el tribunal que considera el señalamiento estime que la evidencia admitida o excluida fue un factor decisivo o sustancial en la sentencia emitida o decisión cuya revocación se solicita.<sup>35</sup>

Cuando se trate de un error extraordinario, la Regla 106 de Evidencia dispone que un tribunal apelativo podrá considerar un señalamiento de error sobre la admisión o exclusión de evidencia y revocar la sentencia o decisión, aun cuando la parte que hace el señalamiento no hubiese cumplido los requisitos de la Regla 104. Para ello, el promovente tiene que establecer: (a) que el error fue craso, ya que no cabe duda de que se cometió, (b) que el error fue perjudicial porque tuvo un efecto decisivo o sustancial en la sentencia o decisión cuya revocación se solicita y (c) que el no corregirlo resulta en un fracaso de la justicia.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> 32 LPRA Ap. VI, R. 104c.

<sup>35</sup> 32 LPRA Ap. VI, R. 105.

<sup>36</sup> 32 LPRA Ap. VI, R. 106.

**E.**

La Regla 39.2 de Procedimiento Civil permite la desestimación de un pleito a iniciativa del Tribunal o a solicitud de la parte demandada, en casos en que se incumpla con la Regla o cualquier orden del Tribunal; cuando se deja de proseguir el caso; o cuando no se presenta prueba que justifique la concesión de un remedio.<sup>37</sup> La facultad del tribunal de declarar con lugar una moción de desestimar es estrictamente discrecional y debe ser ejercitada después de un sereno y cuidadoso escrutinio de la prueba.<sup>38</sup>

Específicamente, en cuanto al supuesto de insuficiencia de prueba, la Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil dispone:

Después que la parte demandante haya terminado la presentación de su prueba, la parte demandada, sin renunciar al derecho de ofrecer prueba en caso de que la moción sea declarada "sin lugar", podrá solicitar la desestimación fundándose en que bajo los hechos hasta ese momento probados y la ley, la parte demandante no tiene derecho a la concesión de remedio alguno. El tribunal podrá entonces determinar los hechos y dictar sentencia contra la parte demandante, o podrá negarse a dictar sentencia hasta que toda la prueba haya sido presentada. A menos que el tribunal en su orden de desestimación lo disponga de otro modo, una desestimación bajo esta Regla 39.2 de este apéndice y cualquier otra desestimación, excepto la que se haya dictado por falta de jurisdicción o por haber omitido acumular una parte indispensable, tienen (sic) el efecto de una adjudicación en los méritos.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Véase, Regla 39.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 39.2.

<sup>38</sup> *Díaz v. Tribunal Superior*, 93 DPR 79, 83 (1966).

<sup>39</sup> 32 LPRA Ap. V, R. 39.2(c).

Al adjudicar una solicitud de desestimación al amparo de la Regla 39.2(c), el TPI debe considerar los siguientes criterios:

En una moción al amparo de la Regla 39.2(c), conocida como una moción contra la prueba o *non-suit*, el tribunal está autorizado, luego de la presentación de prueba por parte del demandante, a aquilatar la misma y a formular su apreciación de los hechos, según la credibilidad que le haya merecido la evidencia. Pero esa facultad debe ejercitarse después de un escrutinio sereno y cuidadoso de la prueba. En caso de duda, debe requerirse al demandado que presente su caso. En ese momento, le corresponde al tribunal determinar si la prueba presentada por la parte demandante es suficiente por sí misma para satisfacer los requisitos de su particular causa de acción. Dado que la desestimación bajo la Regla 39.2(c) se da contra la prueba, la decisión del tribunal dependerá de su apreciación de la evidencia presentada. [...] <sup>40</sup>

Así pues, luego que el demandante haya terminado la presentación de su prueba, el demandado, sin renunciar al derecho de ofrecer prueba en el caso de que la moción sea declarada sin lugar, podrá solicitar la desestimación, fundándose en que bajo los hechos hasta ese momento probados y la ley, el demandante no tiene derecho a la concesión de remedio alguno.<sup>41</sup> Para prevalecer es necesario que no exista duda en cuanto a que el demandante no tiene derecho a la concesión de remedio y que carece de oportunidad alguna de prevalecer.<sup>42</sup>

Si la prueba presentada por el demandante tiende a demostrar que bajo alguna circunstancia ésta podría

---

<sup>40</sup> *Rivera Figueroa v. Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 916 (2011).

<sup>41</sup> Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil, *supra*.

<sup>42</sup> *Lebrón v. Díaz*, 166 DPR 89, 94 (2005).

prevalecer, entonces la duda requerirá que el demandado presente su caso, lo que dará al tribunal una visión más completa de los hechos.<sup>43</sup> De este modo y debido a la clara y firme política de que los casos se resuelvan en sus méritos, no debe desestimarse una acción judicial, salvo que a la luz de todos los hechos expuestos, el reclamante carezca de derecho a remedio alguno.<sup>44</sup>

**F.**

El *Manual del Empleado* de Baxter, revisado al 3/01/2012, dispone que las ofensas se dividen en dos categorías: mayores y serias. Las Ofensas Mayores son aquellas que afectan adversamente la idoneidad de una persona como empleado de la compañía y que *podrían* conllevar la terminación de empleo en la primera ocasión. Esta categoría incluye, en lo pertinente, las siguientes:

2. Falsificación o alteración de expedientes o documentos.

19. Hacer caso omiso de la[s] Buenas Prácticas de Manufactura (GMP), de la Reglamentación de la Administración Federal de Alimentos y Drogas (FDA), de las Buenas Prácticas de Documentación (GDP) y cualquier otra reglamentación tales como OSHA, EEO, EPA, PROSHO, etc.

26. Desempeñarse ineficientemente en sus funciones, incluyendo, sin limitarse a, el dejar de realizar las funciones de empleo, realizar las mismas de modo descuidado o negligentemente, fuera de término o tardíamente.

<sup>43</sup> *Id.*

<sup>44</sup> *Soto López v. Colón*, 143 DPR 282, 291 (1997).

37. Proveer información falsa u omitir información a superiores y/o empleados de la compañía.

. . . . .<sup>45</sup>

Por su parte, el *Manual del Empleado* define las Ofensas Serias como las "faltas impropias no incluidas en la categoría de Ofensas Mayores", para las cuales "se aplicarán medidas de disciplina correctiva y se ofrecerá al empleado la oportunidad de mejorar su comportamiento de acuerdo con las reglas de conducta establecidas."<sup>46</sup> También establece que una sola Ofensa Seria podría constituir causa suficiente para el despido, de mediar circunstancias agravantes.<sup>47</sup>

En cuanto al procedimiento disciplinario, el *Manual del Empleado* expresa que corresponde al supervisor inmediato, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, la aplicación de la medida disciplinaria. Indica, además, que "[l]a sanción para Ofensas Mayores conlleva normalmente la terminación de empleo en la primera ocasión como acción apropiada."<sup>48</sup> Asimismo, dispone que en la aplicación de medidas disciplinarias por Ofensas Serias, no se tomará en cuenta aquellas sanciones anteriores contra el empleado "que tengan más de doce (12) meses. Las Ofensas Mayores, si no han acarreado el despido, se tomarán en consideración".<sup>49</sup>

---

<sup>45</sup> Véase Apéndice del recurso, págs. 118-121.

<sup>46</sup> Véase Apéndice del recurso, pág. 122.

<sup>47</sup> *Id.*

<sup>48</sup> *Id.*, pág. 125.

<sup>49</sup> *Id.*, pág. 126.

**-III-**

Baxter solicita la revocación de la sentencia mediante la cual se declaró con lugar la querrela por despido injustificado de los apelados, se ordenó al patrono el pago de la mesada correspondiente para cada uno de ellos, así como el 25% de honorarios de abogado. En síntesis, la apelante impugna la apreciación de la prueba realizada por el TPI, la concesión de honorarios de abogado mayores de 15% y que no se le permitiera presentar en evidencia las acciones disciplinarias previas de los apelados.

Primeramente, discutiremos los señalamientos de error D y E, los cuales atenderemos conjuntamente por estar íntimamente relacionados. En estos, Baxter alega que el despido de los apelados estuvo justificado y que el TPI erró al determinar lo contrario.

Según surge del expediente, el 9 de enero de 2015, se encontró en la línea de producción un "pouch" azul, con impresión de "single" tamaño 100ml, que no correspondía al producto que se estaba manufacturando en ese momento ("pouch" rojo, KCL tamaño 100ml). A raíz de lo anterior, el señor Vega comenzó una investigación mediante la cual concluyó que el incidente se debió a que los apelados no observaron varias normas y procedimientos de la compañía y reglamentaciones federales aplicables a la industria farmacéutica. Asimismo, determinó que los apelados omitieron información durante la investigación y falsificaron el documento de línea clara. Basado en el

resultado de la investigación, Baxter concluyó que procedía el despido de los apelados, como primera ofensa.

No obstante, luego de celebrado el juicio y evaluada la prueba testifical y documental desfilada, el TPI concluyó que el patrono no rebatió la presunción de que el despido fue injustificado. Más aun, determinó que dicho proceder fue arbitrario y caprichoso. Consideró que, aun cuando el señor Torres le admitió al señor Vega que había realizado el "set up" de la producción del "pouch" para KCL utilizando el dado K1 y el "foil" azul que correspondían al producto anterior, esto no permitía concluir, sin lugar a dudas, que el "pouch" que se encontró procedía de la máquina del apelado. Esto, ante el hecho de que, según el testimonio del señor Vega, en todo momento el señor Torres alegó que había realizado el proceso de línea clara y que había desechado todos los "pouches" que manufacturó con el "set up" equivocado.<sup>50</sup> Sobre este particular, entre otras cosas, expresó el TPI:

Ante un cuadro en el que: 1) Saúl Vega no estaba presente en el momento en que se encontró el "pouch"; 2) tampoco estaba presente en el momento en que éste alega que Arnaldo Torres lo manufacturó y no lo descartó; 3) testificó y así lo concluyó en su informe también, que Arnaldo Torres Castillo le dijo que descartó todos los "pouchs" (sic); 4) el propio Saúl Vega testificó haber recibido declaraciones contradictorias por parte del querellante Arnaldo Torres Castillo; 5) el "pouch" no tiene impreso el nombre del empleado que lo manufacturó, tampoco especifica la

---

<sup>50</sup> Véase Transcripción de la prueba oral (TPO) de 15 de agosto de 2016, págs. 105-107; 4 de noviembre de 2016, págs. 24-25 y 99-100.

máquina en que fue producido, ni la fecha, ni el turno; 6) el dado es una pieza en la máquina que se puede reutilizar en cada lote de producción, en distintas máquinas y en distintos turnos; 7) la máquinas AMPLAS son utilizadas por al menos tres operadores, uno en cada turno, diariamente; y, 8) lo expresado por el querellante Luis Rivera en su declaración escrita en cuanto a que él tampoco estaba allí pero cuando regresó de "break" la máquina estaba "en blanco".<sup>51</sup>

Razonó el tribunal que, ante las circunstancias, era indispensable examinar el contenido de las grabaciones de las cámaras de seguridad, las cuales estaban disponibles, para verificar la procedencia del "pouch" encontrado y determinar la acción disciplinaria correspondiente. También debían tomarse en consideración los resultados del informe del Departamento de Calidad para determinar si se justificaba la severa sanción del despido de los apelados por la primera ofensa. Sin embargo, Baxter no lo hizo.

De otro lado, inicialmente el señor Vega no recomendó el despido del señor Rivera, sino que fue el señor Abrams quien lo hizo, basado en el informe incompleto de aquél. Por lo anterior, el TPI consideró que la investigación fue incompleta.

De otra parte, el foro primario concluyó que las faltas imputadas no eran de una intensidad tal que requirieran la drástica sanción de la destitución por la primera ofensa, para proteger la paz, el orden y la buena marcha de la empresa y la seguridad de las

---

<sup>51</sup> Véase Apéndice, pág. 271.

personas. En ese sentido, el propio procedimiento de línea clara JA-09-08-015 establece que cuando un empleado falla en dicho procedimiento, procede el re-adiestramiento por parte de los supervisores de manufactura, quienes deben documentar el mencionado adiestramiento.<sup>52</sup> Esto no ocurrió.<sup>53</sup> Baxter tampoco estableció que el evento hubiese causado daños o afectado el buen funcionamiento del negocio, ya que solamente se encontró un "pouch" azul y el evento no afectó al consumidor final del producto. Si bien surge del expediente que el señor Vega preparó un *Executive Summary* donde estimó que el evento le costó a la empresa \$28,000.00, no se ofreció prueba documental para explicar el cómputo de dicha cantidad.<sup>54</sup>

Sobre la "falsificación", el foro primario expuso que Baxter no presentó prueba para cumplir con los criterios establecidos en *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush*, [sic] [debe ser *Aut. Edif. Púb. v. Unión Indep. Emp. A.E.P.*, 130 DPR 983 (1992)] a saber: 1) la razón o motivo de los empleados para cometer la falsificación; 2) si los empleados conocían la información y la ocultaron deliberadamente para defraudar a la empresa; 3) si los empleados tenían conocimiento del alcance de sus actos; 4) si los apelados continuaron negando el acto o intentaron ocultar la información, aún después de descubiertos; 5) si el tiempo transcurrido entre la falsificación y

---

<sup>52</sup> Véase Apéndice del *Alegato en Oposición*, Anejo 3, *Proceso de Línea Clara en el Área de Soluciones*, pág. 43.

<sup>53</sup> Véase TPO de 4 de noviembre de 2016, págs. 56, 60-61 y 68.

<sup>54</sup> Véase Apéndice, págs. 238-244.

el momento en que el patrono la descubrió restó importancia al acto en sí; 6) si ocasionaron daños a Baxter y afectaron el buen funcionamiento del negocio; 7) si de haber continuado trabajando la empresa hubiese sufrido daños; y 8) la naturaleza de la información omitida. Además, consideró que, aunque el Manual de Empleado de Baxter establece la "Falsificación o alteración de expedientes o documentos" como una ofensa mayor, este no define el término "falsificación", para establecer en qué consiste la conducta prohibida. Esto cobra mayor importancia cuando se toma en cuenta que el supervisor Saúl Vega también firmó el documento de línea clara, aprobando el mismo.

De manera similar, quedó establecido que conforme al Manual de Empleados de Baxter en caso de Ofensas Mayores el patrono tiene la discreción, no obligación, de despedir al empleado.

En resumen, el dictamen apelado obedeció a que el TPI consideró que el despido fue arbitrario y caprichoso. Esto, porque la drástica sanción del despido no guardaba proporción con el supuesto error cometido; Baxter suspendió y luego despidió a los apelados sin ofrecerles adiestramiento nuevamente, según disponen los procedimientos establecidos en la empresa; no se probó la intención de los apelados de falsificar el documento de línea clara; la investigación de los eventos no fue confiable, ya que no se utilizó el video de las cámaras de seguridad ni

se tomó en consideración el informe del Departamento de Calidad; y no hubo prueba suficiente para establecer los daños a la empresa.

Luego de nuestra revisión independiente del expediente, nos parece razonable la apreciación que hizo el TPI a base de los documentos, para lo cual estamos en la misma posición que el foro sentenciador. También amerita deferencia la apreciación de la prueba que hizo el foro sentenciador sobre dichos asuntos. No encontramos motivo para intervenir con la apreciación de la prueba del foro sentenciador al determinar que no se justificaba la sanción del despido de los apelados, especialmente cuando se les podía haber re-adiestrado, conforme los propios procedimientos de la empresa. Nos parece razonable la determinación de que la sanción del despido no guarda proporción con las faltas imputadas. No se cometieron los errores D y E señalados.

Analizaremos en conjunto los señalamientos de error A y C, en los que la apelante cuestiona la apreciación de la prueba que realizó el TPI al determinar que la empresa no sufrió daños por la conducta de los apelados y que esta debió tomar en consideración el informe del Departamento de Calidad antes de optar por el despido.

Por un lado, Baxter expone que el señor Vega testificó que cuando se encontró el "pouch" incorrecto tuvieron que segregar e inspeccionar los productos que ya se habían manufacturado, para inspeccionarlos y

verificar que cada una de las unidades tuviese el "pouch" correcto (inspección 200%), y que para ello se requirió el uso de personas adicionales.<sup>55</sup> El testigo aseveró que surgía del *Executive Summary* de 14 de enero de 2015, que él preparó, que se dejaron de manufacturar unidades por un costo de \$28,000.00.<sup>56</sup> Además, testificó que el informe del Departamento de Calidad corresponde a la evaluación que realiza la compañía desde el punto de vista de los procesos y el impacto en el consumidor y no está relacionado con las acciones disciplinarias al empleado.<sup>57</sup> No nos convence.

Una lectura cuidadosa del informe del Departamento de Calidad revela que allí se determinó que la recurrencia del evento no era probable, el impacto en el cumplimiento y en los procesos internos fue pequeño (*minor*), no hubo impacto en terceras personas interesadas (*external stakeholders*) y que el riesgo general del evento fue pequeño (*minor*).<sup>58</sup> Del testimonio vertido durante el juicio y los documentos que constan en el expediente es razonable concluir que al tomar la decisión de despedir a los apelados no se tomó en consideración el informe del Departamento de Calidad.

Como mencionamos, con relación a los documentos estamos en igual posición que el TPI. Coincidimos con el foro apelado en cuanto a que los daños, si algunos, no son lo suficientemente severos ni el error de tal

---

<sup>55</sup> Véase TPO de 15 de agosto de 2016, págs. 117-118.

<sup>56</sup> *Id.* Véase, además, Apéndice, págs. 238-244.

<sup>57</sup> Véase TPO de 4 de noviembre de 2016, págs. 90-93.

<sup>58</sup> Véase Apéndice, págs. 131-140.

gravedad que ameritaran la sanción de despido por la primera ofensa. Consideramos que la evaluación de los daños que hace Baxter es, en ocasiones, especulativa, más aún cuando no se apoya en documento, al alegar que los apelados:

pusieron en riesgo el buen y normal funcionamiento de la empresa y vidas de pacientes. En su proceder, Torres y Rivera ignoraron que su trabajo impacta directamente el cumplimiento con regulaciones federales que tienen como objetivo el velar por la salud y seguridad de millones de personas. Su manipulación de documentos, y negligencia en el desempeño de sus funciones representó una afrenta a los pacientes y a sus compañeros de trabajo ya que su proceder puso en riesgo el cumplimiento de regulaciones federales y pudo afectar vidas humanas.<sup>59</sup>

Definitivamente, este escenario apocalíptico no se apoya en la prueba presentada.

En su señalamiento de error B, la apelante alega que el TPI erró al no permitirle presentar como prueba las acciones disciplinarias por ofensas mayores previas del apelado Torres Castillo. No tiene razón.

El TPI expresó que no admitió la evidencia de las faltas disciplinarias anteriores, de 2009, 2011 y 2013, por entender que eran remotas para poder establecer un patrón reiterado de conducta impropia. Nuestra evaluación integrada de la totalidad de la prueba testifical y documental nos sugiere razonablemente que la inclusión de tales acciones disciplinarias no afectaría el resultado impugnado, esto es, que el despido fue injustificado.

---

<sup>59</sup> Véase Apéndice, págs. 34-35.

Arribamos a dicha conclusión al considerar que el valor probatorio de las faltas excluidas se menoscaba sustancialmente, ya que Baxter no presentó el Manual de Empleado en el que se establecían y por ende, no hay un marco de referencia para evaluar su razonabilidad.

Además, nuestra revisión independiente de la prueba revela la desproporción entre la falta cometida y la sanción impuesta, más aún cuando las normas disciplinarias de Baxter prescribían como sanción el readiestramiento y la prueba del disloque económico y operacional que sufrió la apelante como resultado de la conducta de los querellantes, es débil, por no decir inexistente. Por ello, a nuestro entender, procedía confirmar el resultado alcanzado, aun si hubiésemos incluido en nuestro proceso de revisión judicial las faltas previas excluidas. No se cometió el error señalado.

Finalmente, Baxter alega que no procede la imposición de honorarios de abogado en exceso de 15%. Diferimos del criterio de la apelante.

El foro sentenciador autorizó el pago de honorarios de abogado por 25% de la cuantía total concedida a los apelados, luego de que los apelados presentaran un fundamentado memorando en el que se documentaron las tareas profesionales realizadas. Además, concluyó que dicha determinación obedecía al carácter técnico y complejo de la controversia.

Coincidimos completamente con dicha apreciación. El caso es técnico y complejo al punto que en su función revisora, en ocasiones, este tribunal tuvo que hacer considerables esfuerzos para entender los procedimientos profesionales involucrados y las consecuencias disciplinarias de la conducta de los apelados. Nos parece que el TPI no abusó de su discreción al llegar a la determinación impugnada, por lo que no intervendremos con la misma.

**-IV-**

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la sentencia apelada.

Notifíquese.

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

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