

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN Y CAROLINA
PANEL ESPECIAL

MIGUEL ANTONIO
RODRÍGUEZ RIVERO

Apelado

v.

WYETH-AYERST
LEDERLE, INC.;
CÁNDIDO GONZÁLEZ,
SU ESPOSA FULANA DE
TAL, POR SÍ Y LA
SOCIEDAD LEGAL DE
BIENES GANANCIALES
COMPUESTA POR
AMBOS; COMPAÑÍAS DE
SEGUROS A, B, C; JOHN
DOE; RICHARD DOE

Apelantes

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia,
Sala de Carolina

Civil Núm.:
FPE2006-0782

Sobre:
Laboral

KLAN201601917

Panel integrado por su presidenta, la Juez Surén Fuentes y las Juezas Cortés González y Nieves Figueroa¹

Surén Fuentes, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de marzo de 2019.

Comparecen Wyeth-Ayerst Lederle, Inc. (en adelante “Wyeth”) y el Sr. Cándido González (en conjunto denominados “parte apelante”) mediante el recurso de apelación de epígrafe presentado el 29 de diciembre de 2016. Solicitan que se revoque la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina (TPI), el 6 de junio de 2016, notificada el día 23 del mismo mes y año. Dicho dictamen desestimó las reclamaciones por discrimin y daños y perjuicios. A su vez, la misma declaró Con Lugar la reclamación por despido injustificado.

¹ Véanse Órdenes Administrativas Núm. TA-2017-020 y TA-2017-209.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, procedemos a modificar la *Sentencia* apelada, y así modificada, se confirma.

I.

A continuación, resumimos los hechos esenciales y pertinentes para disponer del recurso, según surgen del expediente ante nos.

El señor Miguel A. Rodríguez Rivero (en adelante “demandante” o “apelado”) fue despedido de su empleo en Wyeth el 22 de febrero de 2006. En ese momento, el Sr. Rodríguez Rivero ocupaba el puesto de supervisor de manufactura en una planta donde se manufacturaba el producto Zosyn. Como parte del proceso de producción del producto, era necesario llevar a cabo un proceso llamado “media fill”, en el cual se daba una simulación del proceso de manufactura para poder demostrar que el proceso seguido es seguro y que el producto no se contamina durante su elaboración. En cada etapa del proceso de “media fill” tiene que haber un supervisor de manufactura presente en un área aséptica de donde pueden observar el procedimiento y así manejar cualquier situación que pueda surgir. Según Wyeth, el Sr. Rodríguez Rivero fue despedido alegadamente por pobre manejo y falta de juicio durante el procedimiento de “media fill X0000929-B36000”, donde hubo un fallo.

Como consecuencia de ello, el Sr. Rodríguez Rivero presentó una *Demanda* en contra de Wyeth y su supervisor, el Sr. Cándido González, donde reclamó: (1) despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de indemnización por despido sin justa causa*, 29 LPRA sec. 185a, *et seq.* (Ley 80); (2) discrimen por razón de edad al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, mejor conocida como *Ley Anti-Discrimen*, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, y su contraparte

federal, "Age Discrimination Employment Act" (ADEA) 29 U.S.C.A. sec. 621 *et seq.*; y (3) daños y perjuicios al amparo del Artículo 1802 del Código Civil, 31 LPRA sec. 5141.

Luego de varios trámites procesales, se celebró el juicio en su fondo entre el 26 y 30 de enero de 2015. El TPI emitió su *Sentencia* declarando Ha lugar la reclamación por despido injustificado, pero No Ha Lugar las reclamaciones sobre discrimen y daños y perjuicios.

El TPI encontró que Wyeth había despedido al Sr. Rodríguez Rivero de manera injustificada y en violación a la Ley 80, *supra*. En lo pertinente, el TPI determinó que el Informe de Investigación generado por el Departamento de Calidad de Wyeth luego del fallo en el procedimiento en controversia, demostró que no se pudo encontrar la causa o raíz del fallo ocurrido en dicho procedimiento; y que el informe no mencionaba al Sr. Rodríguez Rivero ni lo vinculaba con el fallo ocurrido. También determinó que, tanto el expediente de personal como el expediente de terminación del Sr. Rodríguez Rivero establecían que no se había tomado ninguna acción disciplinaria contra dicho empleado previo a su despido. Por esa misma línea, el TPI determinó que las evaluaciones anuales del Sr. Rodríguez Rivero para los años anteriores al despido demostraron que él había obtenido una calificación de tres (3), lo cual equivalía a "solid performer; y que se le habían concedido varios aumentos de sueldo, incluyendo uno concedido semanas antes de su despido.

Por tanto, el TPI condenó a Wyeth a pagar la cantidad total de \$33,582.00, compuesto por \$26,866.00 en concepto de mesada, y \$6,716.00 en honorarios de abogados a razón de un 25%. En adición, el TPI concedió el pago de intereses legales a razón de 7% sobre la cuantía concedida, a ser calculados desde la fecha de despido hasta su pago, además del pago de costas e intereses legales

a razón de 7% a ser calculados desde la fecha de la radicación de la demanda.

Así las cosas, los apelantes presentaron una *Moción de Reconsideración Parcial y Solicitud de Enmienda a algunas Determinaciones de Hechos y Solicitud de Determinaciones de Hechos Adicionales* [...] el 7 de julio de 2016, la cual fue declarada No Ha Lugar mediante *Resolución* emitida por el TPI dos días más tarde y notificada el 12 de julio de 2016.

Por entender que la misma era inoficiosa, el 5 de agosto de 2016, los apelantes presentaron un recurso de *Apelación* ante este tribunal intermedio, solicitando la revisión parcial de la *Sentencia* emitida. Un panel hermano de este tribunal desestimó el recurso por entender que era prematuro, pero determinó que la *Resolución* emitida por el TPI era defectuosa, pues no había notificación alguna en cuanto a la moción de determinaciones de hechos adicionales que se había presentado simultáneamente con la reconsideración. Por tanto, el 12 de diciembre de 2016, el TPI emitió una *Orden* acatando el mandato de este tribunal, la cual fue notificada dos días más tarde.

Inconforme, los apelantes acuden ante este Tribunal el 29 de diciembre de 2016 mediante el recurso de epígrafe y plantean que el TPI cometió los siguientes errores:

1. ERRÓ EL TPI AL CONDENAR A WYETH A PAGAR INTERESES LEGALES A RAZÓN DE UN 7.0%, COMPUTADOS DESDE LA FECHA EN QUE SE PRESENTÓ LA DEMANDA Y A 7.0% DESDE LA FECHA DEL DESPIDO DEL DEMANDANTE.
2. COMETIÓ ERROR MANIFIESTO EL TPI EN SU APRECIACIÓN DE LA PRUEBA Y EN ALGUNAS DETERMINACIONES DE HECHO, TODA VEZ QUE CONSIDERÓ DOCUMENTOS Y PRUEBA QUE EL TPI YA HABÍA EXCLUIDO MESES ANTES DEL JUICIO E IGNORÓ LOS TESTIMONIOS Y DOCUMENTOS QUE ESTABLECÍAN QUE EL DESPIDO DEL DEMANDANTE FUE JUSTIFICADO.
3. ERRÓ EL TPI AL CONCLUIR QUE EL DESPIDO DEL DEMANDANTE FUE INJUSTIFICADO AL AMPARO DE LA LEY NÚM. 80.

4. ERRÓ EL TPI AL NO DESESTIMAR CON PERJUICIO LA RECLAMACIÓN DE DISCRIMEN POR EDAD BAJO ADEA, TODA VEZ QUE EL TPI DETERMINÓ QUE EL DEMANDANTE NO FUE VÍCTIMA DE DISCRIMEN POR EDAD.
5. ERRÓ EL TPI AL NO DESESTIMAR CON PERJUICIO TODAS LAS RECLAMACIONES EN CONTRA DEL CO-DEMANDADO CÁNDIDO GONZÁLEZ, SU ESPOSA Y LA SOCIEDAD LEGAL DE GANANCIALES POR ELLOS COMPUESTA.

El 3 de mayo de 2017, el apelado presentó su *Alegato*. Encontrándose perfeccionado el presente recurso de apelación, resolvemos.

II.

A.

Nuestro más alto foro ha afirmado en reiteradas ocasiones la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 901 (2011). El andamiaje legislativo en el ámbito laboral reconoce que el trabajo es un elemento central, tanto por lo que significa a nivel individual en la vida diaria de la ciudadanía, como por el beneficio colectivo que se genera cuando, a través del esfuerzo, ofrecemos calidad de vida y desarrollo social y económico para nuestro país. *Íd.*, pág. 902. Es por ello que secciones de nuestra Constitución se refieren a derechos relativos al trabajo en reconocimiento “de la inherente desigualdad que caracteriza la relación obrero-patronal, en donde el patrono, por su capacidad económica, posee mayor poder que el trabajador individual que necesita de su empleo para sobrevivir”. *Íd.* La jurisprudencia también ha reconocido que en dicha dinámica, “la persona empleada es aún la parte más débil” por lo que se han aprobado una serie de estatutos con el fin de “proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad del obrero”. *Íd.*, pág. 903.

Ocurre el despido cuando el patrono, de forma unilateral, decide romper el contrato individual que ha celebrado con un

empleado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). Ya que, de ordinario, el quebranto de la relación laboral conlleva la pérdida del sustento necesario para la vida diaria, el Estado tiene un interés apremiante en regular las relaciones obrero-patronales, pues hay una “clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores.” (Citas omitidas.) *Íd.* Cónsono con ello, la Ley 80, *supra*, dispone que toda persona empleada que sea despedida sin justa causa tendrá derecho a recibir de su patrono, no solo el sueldo devengado, sino una indemnización. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 649 (1994). Esa compensación total, conocida como la mesada, es el remedio que concede la ley. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, 375. Por su fin reparador, esta ley debe interpretarse “de manera liberal y favorable al empleado.” (Citas omitidas.) *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

El Artículo 2 de la Ley 80, *supra*, establece que:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

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

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

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

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o

ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

Sin embargo, el Tribunal Supremo ha reconocido que el listado contenido en el artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, no es taxativo. Respecto a ello expresó que la Ley Núm. 80:

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. Esa es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa. *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 542 (1979).

Se considerará justa causa para el despido aquella que “tiene su origen, no ya en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa”. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*; *Srio del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979). Esta política pública fue reiterada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, al expresar que “[c]omo regla general un acto aislado de conducta impropia y desordenada, [...] no justifica el despido [...]” Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía Revisada para la interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, según enmendada, 30 de junio de 2014, pág. 46; *Secretario del Trabajo v. ITT*, *supra*; Véase *Torres Álvarez, et als v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico*, 193 DPR 920, 931 (2015); *Feliciano v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004). Resultaba necesario que, como norma general, el empleado incurriera en un patrón de conducta impropia para que el despido fuese justificado. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía Revisada para la interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, según enmendada, *supra*, pág. 46; Véase Ley Núm. 80, *supra*, secs. 185(b), (a) & (c).

Nuestro ordenamiento fomenta que los patronos implementen un proceso disciplinario gradual o disciplina progresiva, que tenga el propósito de sancionar, orientar y advertir al empleado sobre la conducta no deseada y las consecuencias que tendría continuar con dicha conducta. Ahora bien, aunque el despido por motivo de una primera o única ofensa no es favorecido, su necesidad ha sido reconocida por nuestro Tribunal Supremo, el cual reiteradamente ha indicado que procede el despido como sanción a una primera y/o única falta, cuando la intensidad del agravio así lo requiera, en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. Este es el caso cuando la ofensa o falta cometida, por su gravedad y potencial de daño, pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa, o cuando revele una actitud o un detalle del carácter del empleado lesivo a la paz y al buen orden. *Almodóvar Marchany v. G.P. Industries, Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001); *Secretario del Trabajo v. ITT*, *supra*, págs. 543 y 544; C.R. Carrón Crespo, *Los remedios exclusivos en el despido injustificado y el accidente del trabajo: Legislación Protectora del Patrono*, 32 Rev. Jur. UIPR 89, 106 (1997), citado con aprobación en *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701, 727-728 (2010). Ante tal conducta, simplemente constituiría una imprudencia del patrono esperar su reiteración para entonces despedir al empleado. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, *supra*, pág. 650; *Secretario del Trabajo v. ITT*, *supra*, pág. 544.

En términos procesales, la Ley Núm. 80, *supra*, dispone que, en su contestación a la demanda, el patrono tiene la obligación de alegar “los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a de este título”. Esto es, una vez el patrono alega la defensa de que hubo justa causa para el despido le

corresponde probarlo, mediante la preponderancia de la prueba. *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 231 (1998). Ello pues el estatuto “crea una presunción de que el despido del empleado fue injustificado” y es al patrono a quien le corresponde rebatir dicha presunción. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, supra, pág. 650.

El peso de la prueba para establecer la justificación del despido recae sobre el patrono, pero para ello deberá haberse activado la presunción. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 907 (2011). El disfrute de la presunción dependerá de que se establezca el elemento de umbral, que, en efecto, ha habido un despido. *Íd.* Surge entonces que esta causa de acción requiere que la persona empleada pruebe: “que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo y que fue despedido de su puesto”. (Énfasis suprimido.) *Íd.*

Según la Regla 301(a) de Evidencia una presunción es “una deducción de un hecho que la ley autoriza a hacer o requiere que se haga de otro hecho o grupo de hechos previamente establecidos en la acción.” 32 LPRA Ap. VI. En casos de Ley Núm. 80, supra, una vez se activa la presunción, el patrono “tiene el deber de presentar prueba para rebatir la presunción y dicha evidencia debe, además, persuadir al juzgador. De lo contrario, el hecho presumido sobrevive”. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, pág. 911. La prueba presentada deberá ser de calidad tal que persuada al juzgador de que lo más probable es que el hecho presumido es falso. *Íd.* La presunción del despido injustificado está investida de tan alto interés público que solo podrá ser derrotada “por prueba que sea amplia y vigorosa”. *Íd.*, pág. 912. Entonces, si la persona empleada logra activar la presunción y el patrono no presenta prueba que logre derrotarla, “la presunción sobrevive y prevalece el obrero”. *Íd.* Esto

significa que, en cuanto a la justificación del despido, “el empleado cobijado por la presunción podría prevalecer en el pleito *sin más* evidencia que la misma presunción”. *Íd.*, pág. 913.

B.

El inciso (a) de la Regla 44.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. III, R. 44.3, dispone que:

Se incluirán intereses al tipo que fije por reglamento la Junta Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras y que esté en vigor **al momento de dictarse la sentencia**, en toda sentencia que ordena el pago de dinero **a computarse** sobre la cuantía de la sentencia **desde la fecha en que se dictó la sentencia** y hasta que ésta sea satisfecha [...] (*Énfasis suplido*).

En su inciso (b), referida Regla dispone lo siguiente:

El tribunal también impondrá a la parte que haya procedido con **temeridad** el pago de interés que haya fijado la Junta en virtud del inciso (a) de esta sección y que esté en vigor al momento de dictarse la sentencia **desde que haya surgido la causa de acción en todo caso de cobro de dinero y desde la presentación de la demanda, en caso de daños y perjuicios**, y hasta la fecha en que se dicte sentencia a computarse sobre la cuantía de la sentencia [...] *Id.* (*Énfasis suplido*)

Como vemos, el inciso (a) de la citada regla, se refiere a los intereses legales posterior a una sentencia donde se concede una cuantía de dinero. Los mismos se calculan a partir de la fecha del dictamen y su propósito es promover el pago de lo adeudado. Por otra parte, el inciso (b) establece los intereses legales pre-sentencia, los cuales proceden cuando una parte haya sido temeraria y se conceden en dos situaciones solamente: (1) cuando se trate de un caso de cobro de dinero, donde se calcularán desde que haya surgido la causa de acción; y (2) cuando se trate de un caso de daños y perjuicios, donde se calcularán a partir de la presentación de la demanda.

Por otro lado, el interés legal a imponerse en una sentencia deberá ser el que fije por reglamento la *Junta Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras* al momento en que se dicta la sentencia. Por lo tanto, es mandatorio el que un tribunal, al

dictar una sentencia en que ordene el pago de dinero, imponga el pago de interés al tipo legal sobre la cuantía de la sentencia sin excepción de clase alguna. *Municipio de Mayagüez v. Rivera* 113 DPR 467, 470 (1982). Ello es así, pues los intereses forman parte integrante de la sentencia que se dicte. En consecuencia, pueden ser recobrados aun cuando no se mencionen en la misma. *Íd.*, pág. 471.

C.

Por último, es menester enfatizar como norma de derecho claramente establecida, que este tribunal intermedio concede gran consideración y deferencia a la apreciación y adjudicación de credibilidad que haga el Tribunal de Primera Instancia. *Hernández Maldonado v. The Taco Maker, Inc.*, 181 DPR 281, 289 (2011); *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001). Esto se debe a que es norma reconocida que los jueces de primera instancia son quienes están en mejor posición de aquilatar la prueba, toda vez que escucharon a los testigos y observaron su comportamiento mientras declaraban. *L.M. Quality Motors v. Motorambar, Inc.*, 183 DPR 259, 268 (2011).

A tono con lo anterior, la Regla 42.2 de Procedimiento Civil dispone, en lo pertinente, que: "[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto, a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de los testigos [...]". 32 LPRA Ap. V. Intervendremos con la apreciación de la prueba que realiza el Tribunal de Primera Instancia solamente cuando éste haya actuado con pasión, prejuicio o parcialidad, o haya incurrido en un error manifiesto al sopesarla. *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431, 448 (2012); *Hernández Maldonado v. The Taco Maker*, *supra*; *Meléndez v. Caribbean Int'l News*, 151 DPR 649, 664 (2000).

III.

En el recurso ante nos, los apelantes alegan que el TPI erró al condenarlos al pago de intereses legales a razón de un 7% computado desde la fecha en que se presentó la demanda, y un 7% adicional computado desde la fecha de despido del apelado. Arguyen que, según establecido por la Regla 44.3(a) de Procedimiento Civil, *supra*, el interés legal a ser impuesto en una sentencia como la del caso ante nos, debe ser calculado desde el momento en que se dicta la misma. También indican que tampoco procede la imposición de intereses pre-sentencia, pues la Regla 44.3(b) de Procedimiento Civil, *supra*, no lo permite en un caso como el presente. Los apelantes arguyen que referida regla requiere que, para la imposición de los intereses pre-sentencia, en primer lugar, el tribunal haya encontrado que la parte perdedora incurrió en temeridad; y, en segundo lugar, que se trate de un caso de cobro de dinero o daños y perjuicios.

También indican que el TPI erró en la fijación de la tasa de interés impuesta, pues según lo establecido por el Comisionado de Instituciones Financieras, el interés a ser fijado para el año en que se dictó Sentencia (2016) era de un 4.25% y no un 7%.

En su *Alegato*, el apelado arguye que la mesada concedida en casos de despido injustificado constituye un dinero debido a una parte, por lo que este tipo de caso debe considerarse una reclamación de cobro de dinero.

En vista de lo discutido anteriormente, entendemos que el primer señalamiento de error fue cometido. En el presente caso, el TPI determinó que Wyeth había despedido injustificadamente al apelado, pero desestimó la causa de acción de discrimen por razón de edad y la reclamación sobre daños y perjuicios. De la *Sentencia* emitida no se desprende que el TPI haya determinado que los apelantes fueron temerarios. Debido a que no se da ninguna de las circunstancias contempladas en las reglas anteriormente citadas

para conceder intereses pre-sentencia, lo único que procedía era la imposición de intereses legales posterior a la sentencia, **calculados desde el momento en que se dictó sentencia** en el caso. De igual forma, el porcentaje a ser impuesto por concepto de intereses legales era aquel establecido por el Comisionado de Instituciones Financieras al momento de dictar la *Sentencia*, entiéndase, el 4.25%.

En cuanto a su segundo señalamiento de error, los apelantes alegan que el TPI erró al considerar prueba que fue excluida previo al juicio en su fondo, y al haber utilizado la misma como base para algunas de las determinaciones hechas por el foro apelado. Además, arguyen que varias de las determinaciones² hechas por el TPI en su *Sentencia* no tienen base en la prueba presentada durante juicio.

En cuanto a ello señalan que, en su *Sentencia*, el TPI incluyó como prueba aceptada dos (2) informes de investigación³ sobre unos “media fills” fallidos que se llevaron a cabo previo al “media fill” en controversia, y que los utilizó como base para sus determinaciones de hechos núm. 26⁴, 28⁵ y 30⁶. Según se desprende del expediente y de la transcripción del juicio en su fondo, y como bien alegan los apelantes, estos informes fueron excluidos previo al juicio.⁷ No obstante, de una revisión del expediente se desprende que la determinación de hechos núm. 26 está sostenida por el Informe de Investigación del Departamento de Calidad de Wyeth ERF145279⁸, el cual fue admitido durante el juicio en su fondo como parte de la prueba conjunta. Ahora bien, encontramos que las determinaciones de hechos núm. 28 y 30 no tienen base suficiente en la prueba

² Determinaciones de hechos núm. 17, 18, 21, 22, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, y 40.

³ Informes de Investigación del Departamento de Calidad ERF124794 y ERF125051.

⁴ “Durante el año 2005 cuatro (4) “media fills” se contaminaron o fallaron que fueron: [...]”

⁵ “Ningún empleado fue despedido por las fallas de los otros tres (3) medial fills X0000929-B21111, X0000929-B26344 y X0000929-B25792 que también fallaron o estuvieron contaminados durante el mismo año 2005.”

⁶ “Wyeth decidió discontinuar la manufactura del producto ADD-Vantage.”

⁷ Apéndice del recurso, a la pág. 459.

⁸ Apéndice del recurso, a la pág. 724.

presentada, debido a que las mismas se basan en unos documentos que fueron excluidos por el foro apelado previo al juicio en su fondo⁹. No obstante, entendemos que su eliminación no afectaría la determinación final del TPI en cuanto a que el apelado fue despedido injustificadamente. Aunque consideráramos que el TPI erró por haber excluido unos documentos y posteriormente en su *Sentencia* indicar haberlos aceptado en evidencia, dicho error no fue uno perjudicial, pues entendemos que la determinación del foro apelado se sostiene con el resto de la prueba presentada durante juicio.

Por otro lado, los apelantes sostienen que el TPI erró al no considerar y no incluir en el listado de prueba aceptada en evidencia, los Manuales de Empleado que durante juicio fueron admitidos en evidencia. Sin embargo, no discuten cómo dicha omisión fue perjudicial. Sabido es que, cuando el tribunal entra a considerar la prueba presentada, descansa en su discreción el aquilatar la misma y llegar a la determinación que entienda correcta. Aunque se podría considerar que el TPI erró al no incluir el Manual de Empleado en el listado de prueba aceptada, ello no constituye un error perjudicial ni altera la determinación final hecha por el foro apelado.

Como tercer señalamiento de error, los apelantes plantean que el TPI erróneamente concluyó que el despido del apelado había sido injustificado. Según surge del expediente, como resultado del incidente del “media fill” que provocó el despido del apelado, se llevó a cabo una investigación para auscultar la causa del fallo, y se produjo el Informe de Investigación del Departamento de Calidad de Wyeth mencionado anteriormente. Dicho informe concluyó que no se encontró la raíz o causa científica para el fallo ocurrido.¹⁰ El

⁹ Apéndice del recurso, a las págs. 95-96 y 459.

¹⁰ Apéndice del recurso, a la pág. 724.

informe tampoco menciona el nombre del apelado ni lo vincula en alguna forma al fallo ocurrido.

Contrario a lo alegado por los apelantes, el hecho de que el apelado haya participado de un programa de mejoramiento (PIP) en el año 2001, por sí solo no demuestra que haya incurrido en un patrón de conducta impropia o incumplimiento que justificara su despido, mas aún cuando el apelado lo completó de manera satisfactoria en el año 2002.¹¹ Además, durante el juicio en su fondo, el apelado testificó que había sido calificado como “solid performer” en sus evaluaciones de los años 2004 y 2005, lo cual también surge del expediente.¹² Del expediente también se desprende que el apelado recibió aumentos de sueldo en los años 2004, 2005 y 2006¹³, los cuales fueron concedidos, según el testimonio de su supervisor, el Sr. Cándido González, por haber tenido un “solid performance”¹⁴. Cabe mencionar que, según testificado por el apelado durante juicio, el último aumento en salario fue efectivo apenas cuatro (4) semanas antes de ser despedido.¹⁵ El apelado también recibió incentivos económicos por productividad (PIA) en los años 2003, 2004 y 2005.¹⁶ Además, el expediente de terminación del apelado que fue compilado por Wyeth señala que no se tomó acción disciplinaria contra él durante los años previos a su despido.¹⁷ De una revisión del expediente de empleado no encontramos señalamiento alguno sobre acciones disciplinarias tomadas en contra del apelado, ni que éste hubiese incurrido en un desempeño deficiente que justificase su despido.¹⁸

¹¹ Apéndice del recurso, a las págs. 858-859.

¹² Apéndice del recurso, a la pág. 815. Transcripción de la prueba oral, tomo 1, pág. 47, líneas 8-14.

¹³ Apéndice del recurso a las págs. 815 y 950.

¹⁴ Transcripción de la prueba oral, tomo 2, pág. 118, línea 10 a pág. 119, línea 17.

¹⁵ Transcripción de la prueba oral, tomo 1, página 52, líneas 10-12.

¹⁶ Apéndice del recurso a la pág. 951. Transcripción de la prueba oral, tomo 2, pág. 10, líneas 16-23.

¹⁷ Apéndice del recurso, a las págs. 815 y 821.

¹⁸ Apéndice del recurso, a las págs. 879-948.

Luego de examinar la totalidad del expediente y la transcripción de los procedimientos ante el foro apelado, colegimos que la determinación del TPI a los efectos de que el apelado fue despedido injustificadamente, está razonablemente sostenida por la prueba presentada, y no encontramos razón por la cual debemos intervenir con la apreciación del foro apelado. Según indicamos anteriormente, sólo intervendremos con la apreciación de la prueba que realiza el TPI cuando éste haya actuado con pasión, prejuicio o parcialidad, o haya incurrido en un error manifiesto. Lo antes consignado, nos lleva a concluir que no se cometieron el segundo y tercer señalamiento de error.

Como cuarto señalamiento de error, los apelantes indican que el TPI, a pesar de haber determinado que el apelado no había sido víctima de discrimen por razón de edad, no desestimó con perjuicio su reclamación bajo ADEA, *supra*. Sin embargo, debemos señalar que el hecho de que el foro apelado desestimó la causa de acción de discrimen por razón de edad al amparo de la Ley 100, *supra*, es suficiente para inferir que quedó desestimada su contraparte federal.

Por último, los apelantes plantean que el TPI erró al no desestimar con perjuicio la causa de acción incoada contra del co-demandado Sr. Cándido González, su esposa, y la Sociedad Legal de Bienes Gananciales por ellos compuesta. Según surge del expediente, el Sr. Cándido González fue demandado por alegadamente haber incurrido en un patrón de hostigamiento por razón de edad contra el apelado.¹⁹ Según mencionamos anteriormente, el TPI desestimó la causa de acción de discrimen por razón de edad. Al así proceder, implícitamente desestimó la causa de acción instada contra el Sr. Cándido González. Por tanto,

¹⁹ Apéndice del recurso, a la pág. 2.

colegimos que tampoco se cometieron los señalamientos de error número cuatro y cinco.

IV.

En atención a los fundamentos antes reseñados, los cuales hacemos formar parte de esta Sentencia, modificamos el dictamen apelado, limitando los intereses legales impuestos al 4.25%, calculado a partir de la fecha en que se dictó *Sentencia*. Así modificada, se confirma.

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

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