

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VIII

CARLOS A. VELÁZQUEZ  
ROSADO

Apelante

v.

GE INDUSTRIAL OF  
PUERTO RICO, LLC

Apelado

KLAN201900048

Apelación  
procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala de Mayagüez

Sobre: Discrimen  
en el Empleo por  
Razón de Edad;  
Trato Desigual  
(Procedimiento  
Sumario, Ley  
Núm. 2)

Casos Números:  
ISCI201300299  
ISCI201300555

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Colom García, la Jueza Domínguez Irizarry y la Jueza Soroeta Kodesh

Domínguez Irizarry, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico a 30 de agosto de 2019.

El apelante, señor Carlos A. Velázquez Rosado, comparece ante nos y solicita nuestra intervención para que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez, el 26 de diciembre de 2018, notificada a las partes el 3 de enero de 2019. Mediante la misma, el foro *a quo* desestimó, con perjuicio, una acción civil sobre discrimen en el empleo y trato desigual al amparo de las disposiciones de la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.*, promovida en contra de GE Industrial of Puerto Rico (parte apelada).

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

**I**

Conforme surge de la prueba estipulada por los comparecientes, el aquí apelante laboró para la empresa apelada

desde el 6 de febrero de 1989. Durante la vigencia de su empleo, ocupó múltiples posiciones dentro de la compañía de distintos niveles salariales. De igual forma, se desempeñó en diversos turnos de trabajo.

En lo pertinente, el 17 de enero de 2000, el apelante comenzó a desempeñarse como técnico en el área de moldeo de la compañía apelada, plaza clasificada Nivel 28 en la escala salarial, con un sueldo de \$19.10 la hora. Más tarde, luego de que el 12 de marzo de 2012, la compañía notificara un cambio de turno de trabajo para la plaza Nivel 28, el 19 de marzo de dicho año, el apelante comenzó a ejercer como operador en una plaza Nivel 3, con un salario de \$10.06. Con posterioridad, tras solicitar ocupar determinados puestos en la empresa, entre ellos, una plaza como Inspector de Calidad, el 22 de agosto de 2012, la parte apelada le notificó no haber cualificado para la misma. Así las cosas, el 8 de abril de 2013, el aquí apelante comenzó a desempeñarse nuevamente en la plaza Nivel 28.

El 5 de marzo de 2013, el apelante presentó la causa de acción de epígrafe. En esencia alegó ocupar el puesto de técnico Nivel 28 en la empresa y expresó que, en el año 2012, solicitó desempeñarse en una plaza Nivel 23, la cual, según adujo, estaba vacante. Al respecto, indicó que, a instancias de la Oficial de Recursos Humanos, la señora Annette Vélez, renunció a la posición que ocupaba para poder hacer la solicitud correspondiente. Añadió que, pese a actuar de conformidad y a cumplir con los criterios aplicables, la plaza Nivel 23 no se le honró, sino que se concedió a un empleado de menor antigüedad en la compañía.

El apelante afirmó haber sido objeto de un trato desigual por parte de su patrono. En tal contexto, aludió a ciertos precedentes en la empresa en los que, alegadamente, otros empleados, tras renunciar a sus plazas, ocuparon puestos vacantes sin que la

empresa se opusiera. En apoyo a su contención, arguyó que, luego de requerir el cambio de la plaza en disputa, sufrió modificaciones abruptas en su horario de trabajo, todo a los fines de forzarlo a renunciar. Del mismo modo y tras enmendar su querella, añadió una alegación sobre discrimen por razón de su edad. De este modo, solicitó que se le “reinsta[lara] en el Nivel 23”, así como, también, en su antiguo horario de trabajo, a saber, de lunes a viernes de 6:30 am a 3:30 pm.<sup>1</sup> Igualmente, requirió una compensación de \$75,000 por concepto de los daños y perjuicios resultantes.

El 17 de mayo de 2013, la entidad compareciente presentó su alegación responsiva. En particular, negó las aseveraciones del apelante, e indicó que, contrario a lo planteado, al momento de su solicitud, no estaba disponible un puesto vacante Nivel 23 que este pudiera ocupar. Al abundar, sostuvo que, el 15 de marzo de 2012, el apelante voluntariamente renunció a la plaza Nivel 28 en la que se desempeñaba, luego de manifestar su desacuerdo con el nuevo turno de trabajo. Añadió que este, al ser notificado, mostró su inconformidad en asumir un horario de trabajo de jueves a domingo, razón por la cual suscribió una misiva renunciando al puesto que ocupaba y en la que solicitó que se le ubicara en una plaza Nivel 23. La parte apelada también expresó que, dado a que no existió la vacante solicitada, no era cierto que la misma se hubiera atribuido a un empleado de menor antigüedad en la empresa. De igual modo, sostuvo que la adjudicación de las plazas en la empresa operaba a base de un sistema de méritos igualitario para todos los empleados.

En su contestación a la querella, la entidad compareciente fue enfática al negar un trato desigual respecto al aquí apelante, así como también haber discriminado en su contra. En cuanto a dicho particular, afirmó que la alegación correspondiente era una

---

<sup>1</sup> Según surge del expediente de autos, luego de ciertas incidencias procesales, la súplica relativa a la reinstalación en el puesto Nivel 23 se dejó sin efecto.

estereotipada, toda vez que no exponía hecho básico alguno que propendiera a activar la presunción de discrimen pertinente. Del mismo modo, se reafirmó en que el apelante trabajó por veinticuatro (24) años consecutivos en la compañía sin ser despedido ni desplazado, hasta que voluntariamente renunció a su puesto, uno de mayor escala salarial que la plaza de Nivel 23 solicitada. Indicó que, a los efectos de mitigar las consecuencias correspondientes, le ofreció un puesto alternativo de Nivel 3 que este aceptó, reafirmandose así en no haber actuado en contravención a sus prerrogativas. De este modo, la apelada sostuvo que el apelante no tenía derecho a remedio alguno de los solicitados en su querrela y peticionó la desestimación de la misma.

Los comparecientes dieron curso a varios trámites, particularmente a los relacionados con el descubrimiento de prueba. En lo pertinente, el apelante fue sometido a una deposición en la que expresamente hizo mención de dos (2) empleados de la empresa que, según alegó, habían recibido un trato distinto al solicitar el cambio de sus respectivas plazas a unas de Nivel 23, a saber, la señora Carmen Santiago y el señor Adalberto Ramos. Así las cosas, el 16 de diciembre de 2013, la parte apelada presentó *Moción de la Parte Querellada Solicitando Sentencia Sumaria* en la que reprodujo sus argumentos en contra de las alegaciones expuestas en la querrela. En esencia, sostuvo que este carecía de prueba para establecer una causa de acción por discrimen por edad y trato desigual. En este contexto, indicó que, si bien, en su deposición, el apelante aludió a los referidos empleados como favorecidos al concedérsele una plaza del nivel en disputa, las circunstancias de cada uno distaban de las razones por las cuales el requerimiento del apelante se denegó. De este modo, y tras exponer en su pliego que el apelante no presentó una reclamación extrajudicial, ni acudió al mecanismo de solución de disputas provisto en el Manual de

Empleados, indicó que no existía controversia de hechos que ameritara la disposición ordinaria del asunto en controversia.

El 28 de febrero de 2014, el apelante presentó *Moción en Oposición a Solicitud de Sentencia Sumaria*. Particularmente, expuso que existía una genuina controversia respecto a la efectividad de una vacante en el puesto Nivel 23 que solicitó, así como sobre las razones por las cuales, contrario a la señora Santiago y al señor Ramos, no se le otorgó una plaza de menor escala salarial a la que ostentaba. De igual modo, alegó que también estaban en controversia los motivos por los cuales se le denegó una entrevista para ocupar un puesto como Inspector de Calidad y la causa por la cual había sido desplazado por un empleado de menor antigüedad en la empresa para desempeñarse en el turno regular de lunes a viernes.

Mediante *Resolución* notificada el 28 de mayo de 2014, el Tribunal de Primera Instancia denegó la solicitud de sentencia sumaria promovida por la parte apelada. En desacuerdo con esta determinación, la parte apelada compareció ante este Foro en un primer recurso de *certiorari* de denominación alfanumérica KLCE2014-0985. El 29 de agosto de 2014, un Panel hermano emitió la correspondiente *Resolución* y denegó la expedición del auto solicitado.

Devuelto el caso al Tribunal de Primera Instancia y luego de acontecidos ciertos trámites, el 25 de febrero de 2015, el apelante presentó una *Querella Enmendada*. En esta ocasión, detalló su alegación de discrimen por edad al aludir a que la misma se circunscribía “a un trato desigual sobre las condiciones de empleo, sueldo, puesto [...], comparada con otros empleados bajo las mismas circunstancias a los que sí les fue concedido el remedio solicitado.” Así, tras aludir a los puestos que, a diferencia suya, le fueron concedidos al señor Ramos y a la señora Santiago, y bajo el

argumento de que se le negó ocupar otras plazas que solicitó, el apelante se reiteró en que procedía que se le compensara por los daños sufridos, según la cantidad expuesta en su súplica.

Por su parte, la aquí apelada contestó la querrela enmendada y negó haber discriminado en contra del apelante. Al respecto, luego de reafirmarse en la inexistencia de la vacante por este aducida y de sostenerse en que no lo trató distinto a los demás empleados, aludió al protocolo de la empresa para cubrir plazas disponibles. Específicamente, expresó que dicho protocolo consistía en la notificación de la vacante, la cualificación de los solicitantes, un proceso de entrevistas, la tabulación de los resultados, el ofrecimiento de la plaza y el nombramiento del empleado. Al contextualizar en tales términos el caso del apelante, la parte apelada indicó que, con posterioridad a su renuncia en el 2012, publicó la disponibilidad de varias plazas. Conforme expuso, durante los años 2012 y 2013, este solicitó seis (6) de los puestos publicados, siendo seleccionado para cuatro (4) de los mismos, a saber: a) *Material Handler*, Nivel 6; b) *Handy Person*, Nivel 7; c) *UL Technician*, Nivel 18 y; d) Técnico, Nivel 28. Según señaló, el apelante rechazó las primeras tres plazas, tras aceptar volver a desempeñarse como Técnico. Del mismo modo, indicó que, pese a que, en el año 2012, el apelante presentó su solicitud para las posiciones de *Shipping Clerk* e Inspector de Calidad, los mismos no le fueron concedidos, toda vez que no cualificó según los criterios de selección pertinentes. Específicamente, la entidad afirmó que ello obedeció a que el apelante registró un nivel de ausentismo mayor al de los otros aspirantes a las plazas. A ello añadió que, de los empleados seleccionados para ocupar los antedichos puestos, unos eran contemporáneos con el apelante, así como que, otros, con igual descripción, tampoco fueron seleccionados para ejercer los mismos.

En su contestación a la querrela enmendada, la parte apelada hizo alusión particular a la situación laboral del señor Ramos y de la señora Santiago para refutar los argumentos sobre trato desigual promovidos por el apelante. Particularmente, en cuanto al primero se reafirmó en que este era de mayor edad que el apelante y de igual temporalidad en la compañía. Por su parte, respecto a la señora Santiago, también mayor que el apelante, la parte apelada enfatizó que, si bien a esta le había sido concedida una plaza Nivel 23 luego de que renunciara a su previo puesto, ello ocurrió bajo normas distintas de la entidad, a más de veinte (20) años. De este modo y tras sostener que, las alegaciones sobre discrimen por edad y trato desigual planteadas en su contra no estaban debidamente respaldadas, la parte apelada se reiteró en la desestimación de la querrela de epígrafe.

Durante los días 10, 12 y 13 de septiembre de 2018, se celebró el juicio en su fondo. Como parte de su prueba, el apelante ofreció en evidencia su testimonio, así como el de la señora Annette Vélez Irizarry, Gerente de Recursos Humanos de la empresa al momento de los hechos.

Luego de que el apelante diera por sometido su caso, la parte apelada presentó una moción al amparo de las disposiciones de la Regla 39.2 (c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 39.2 (c). Al argumentar su petición a la luz de la prueba hasta ese momento desfilada, recapituló en detalle los reclamos del apelante, a saber, trato desigual por razón de no habersele otorgado la plaza Nivel 23 por él solicitada y discrimen por edad al no concedérsele una plaza como Inspector de Calidad. La entidad compareciente afirmó que este no probó haber sido tratado de manera distinta en comparación con otros empleados de la empresa en igualdad de condiciones que las suyas. Del mismo modo, también afirmó que no estableció la carga probatoria propia a la causa de acción de discrimen por edad,

por no demostrar la existencia de un esquema intencional por parte de la empresa para desfavorecerlo frente a empleados de menor edad al adjudicar puestos vacantes.

Tras entender sobre los planteamientos propuestos por la apelada, y luego de que el apelante expusiera sus argumentos en oposición, el 26 de diciembre de 2018, con notificación del 3 de enero de 2019, el Tribunal de Primera Instancia dictó la *Sentencia* que nos ocupa. Mediante la misma, acogió la contención de la parte apelada y, en consecuencia, proveyó para la desestimación solicitada al amparo de lo dispuesto en la Regla 39.2 (c) de Procedimiento Civil, *supra*. En primer lugar, resolvió que, en efecto, los hechos probados y no controvertidos evidenciaron que el apelante no fue objeto de trato desigual alguno al negársele la plaza Nivel 23 que solicitó. Al respecto, aludió a los parámetros de comparación por este invocados, ello en cuanto a las plazas concedidas a la señora Santiago y al señor Ramos y dispuso que, según la prueba documental y testifical examinada, el apelante no demostró una igualdad de condiciones entre su situación y aquella correspondiente a los precedentes laborales aducidos. Al abundar, la Juzgadora dispuso que el apelante admitió desconocer procesos pertinentes acontecidos respecto a la señora Santiago y al señor Ramos al momento de que a estos se les concedieran las plazas que solicitaron. En tal contexto, sostuvo que, contrario a sus alegaciones y a tenor con su prueba, la negativa de la empresa en proveer para su requerimiento de cambio de plaza en el año 2012 exclusivamente obedeció a la inexistencia de una plaza vacante en el Nivel 23 al momento en el que voluntariamente y, por razón de satisfacer ciertos intereses y pasatiempos personales, renunció a su plaza como Técnico Nivel 28.

Por su parte, al expresarse en torno a la causa de acción sobre discrimen por edad por no concedérsele una plaza como Inspector



de Calidad, el Tribunal de Primera Instancia igualmente resolvió que los argumentos del apelante no quedaron sostenidos por la prueba que presentó. En específico, expresó que quedó evidenciada la existencia de un protocolo empresarial para la concesión de plazas en la compañía conocido por el apelante, en virtud del cual se adjudicó el referido puesto. Según sus determinaciones, tras presentar la correspondiente solicitud, el apelante fue debidamente evaluado de acuerdo con los criterios de selección establecidos, resultando ello en desfavorecerlo respecto a los otros aspirantes. El tribunal de hechos dispuso que, de acuerdo con la prueba ofrecida ante sí, particularmente el testimonio de la señora Vélez, la edad no constituyó factor para conceder, o no, la plaza en disputa y afirmó que la misma se le denegó al apelante por razón de tener una evaluación general de una puntuación menor a la requerida. Así, el Tribunal de Primera Instancia resolvió que el apelante no cumplió con su obligación probatoria de establecer los hechos básicos para activar una presunción de discrimen por edad en su contra. A dicha apreciación, el foro primario añadió que el aquí apelante tampoco puso de manifiesto un patrón de conducta injustificada atribuible a la compañía apelada, puesto que, luego de su renuncia voluntaria, se le ofreció una plaza alterna, fue seleccionado para desempeñarse en otros puestos y se le permitió participar de los procedimientos de selección correspondientes. De este modo, al amparo de sus apreciaciones, el Tribunal de Primera Instancia desestimó con perjuicio la causa de acción de epígrafe a tenor con lo estatuido en la Regla 39.2 (c), *supra*.

Inconforme, el 14 de enero de 2019, el apelante compareció ante nos mediante el presente recurso de apelación. En el mismo, formula los siguientes planteamientos:

Erró el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez, al declarar con lugar la Moción de “Non Suit” presentada por la parte querellada, así como en

su deber de juzgador de los hechos al determinar que el querellante no demostró tener una causa de acción bajo ninguna disposición legal.

Erró el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez, al hacer determinaciones de hechos que no fueron parte de la prueba testifical desfilada en juicio, así como tampoco de la prueba documental admitida en evidencia.

Luego de examinar el expediente que nos ocupa y los autos originales del caso, así como la transcripción de los procedimientos y con el beneficio de la comparecencia de ambas partes de epígrafe, procedemos a expresarnos.

## II

### A

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Artículo II, Sección 1, reconoce la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, disponiendo, de este modo, que todos los individuos son iguales ante la ley, principio inherente a un sistema de derecho ordenado. En este contexto y en aras de ejecutar la política pública de extender estas garantías constitucionales a la clase trabajadora de Puerto Rico, nuestro ordenamiento jurídico provee para que el sector obrero pueda proseguir una causa de acción por discrimin en el empleo. *García Pagán v. Shiley Caribbean, Etc.*, 122 DPR 193 (1988). A estos fines, la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146, *et seq.*, proscrib e un trato desigual en el ámbito laboral por motivo de: edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión , acecho, o por ser militar, ex militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas o por ostentar la condición de veterano. Por tanto, todo empleado cuyo patrono actúe de acuerdo a la conducta prohibida por el referido estatuto, está legitimado para entablar una

causa de acción por los daños y perjuicios correspondientes. 29 LPRA sec. 146.

En la discusión de la trayectoria jurídica del esquema provisto por la Ley Núm.100, *supra*, la doctrina dispone que una reclamación bajo dicho precepto tiene el efecto de crear un caso *prima facie* de discrimen en contra del empleador, cuando el despido del empleado se ha efectuado sin justa causa. 29 LPRA sec. 148; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799 (2009). La antedicha presunción es una de carácter controvertible y la misma adviene a la vida jurídica una vez el empleado demuestra: 1) que hubo un despido o acto perjudicial; 2) que la acción del patrono fue injustificada y; 3) algún hecho de discrimen que lo ubique dentro de la modalidad bajo la cual se reclama. Cumplida esta etapa inicial, la carga probatoria se traslada al promovido de la acción, quien deberá presentar prueba suficiente a los efectos de rebatir la referida presunción. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*; *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*. Por tanto, el patrono debe “presentar prueba que derrote el hecho básico, esto es, que el despido fue justificado; o destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos”. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*, a la pág. 24, citando a *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*, a la pág. 17. De cumplir, el patrono, con esta segunda etapa en la tramitación del asunto, el mismo se convertiría en una acción de carácter ordinario, por lo que el empleado vendría obligado a presentar evidencia que sustente su reclamación. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 63 (2008). Al versar sobre una acción al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, lo anterior se traduce en que el empleado debe probar, por preponderancia de la prueba, que la acción objeto del reclamo judicial, responde a motivaciones

discriminatorias según proscritas en dicho estatuto. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra.

Pertinente a lo que nos ocupa, en los casos específicos de discrimen por edad, el demandante tiene que presentar prueba que tienda a demostrar: (1) que pertenece a la clase protegida por el estatuto; (2) que fue despedido; (3) que estaba calificado para ocupar el puesto; (4) que fue reemplazado por alguien más joven. *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42 (1983). Así, una vez se demuestra la concurrencia de esos factores, se presume que ha habido un discrimen por edad, por lo que corresponde al patrono presentar evidencia que, de ser creída, razonablemente justifique el despido, ello a tenor con el estándar probatorio pertinente. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*, supra.

## B

Por su parte, nuestro ordenamiento jurídico favorece la política judicial de que los casos se ventilen en sus méritos de manera justa, rápida y económica, a fin de cumplir con el interés de que todo litigante tenga su día en corte. *Mejías et al. v. Carrasquillo et al.*, 185 DPR 288 (2012); *Mun. de Arecibo v. Almac. Yakima*, 154 DPR 199 (2001); *Amaro González v. First Fed. Savs.*, 132 DPR 1042 (1993); *Rivera et al. v. Superior Pkg., Inc. et al.*, 132 DPR 115 (1992). Al amparo de la antedicha premisa, el estado de derecho dispone que la *desestimación* de un pleito, previo a entrar a considerar la controversia de la que trata, constituye una sanción de último recurso, luego de que otras medidas resulten ser ineficaces a los efectos de administrar la justicia. *Sánchez Rodríguez v. Adm. de Corrección*, 177 DPR 714 (2009); *Maldonado v. Srio. de Rec. Naturales*, 113 DPR 494 (1982). Dado su efecto fatal, la norma entiende que sólo debe acudir a este mecanismo en casos extremos, cuando las circunstancias dispuestas por ley a tal fin concurren, y mediante el ejercicio juicioso y mesurado del poder

discrecional arrojado a los adjudicadores. *S.L.G. Sierra v. Rodríguez*, 163 DPR 738 (2005); *Maldonado v. Srio. de Rec. Naturales*, supra. Ello responde al hecho de que, la desestimación de un pleito, al amparo de cualesquiera de los incisos del estatuto que provee para dicho proceder, constituye una adjudicación en los méritos, salvo que otra cosa se disponga. Regla 39.2 (c), Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. ,39.2 (c); *Ford Motor v. E.L.A.*, 174 DPR 735 (2008).

En lo concerniente, la Regla 39.2(c), *supra*, dispone como sigue:

[...]

(c) 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 hasta que toda la prueba haya sido presentada. A menos que el tribunal en su orden de 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 efecto de una adjudicación en los méritos.

32 LPRA Ap. V, R. 39.2 (c).

La moción de desestimación por *insuficiencia de prueba*, mecanismo también conocido como “moción contra la prueba” o de “non suit”, faculta al tribunal de hechos para, luego de recibir la prueba del demandante, aquilatar y formular su apreciación según la credibilidad que le merezca. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (916 (2011)). Así, si en dicha gestión se llega al convencimiento de que la reclamación del demandante es improcedente, el adjudicador podrá prescindir de la presentación de prueba por parte del demandado. *Roselló Cruz v. García*, 116 DPR 511 (520 (1985)). Por el contrario, si lo que se determina es que la moción de desestimación al amparo de la Regla 39.2 (c), *supra*, es

inmeritoria, corresponde al tribunal de hechos recibir la prueba que la parte demandada tenga a bien ofrecer. *Lebrón v. Díaz*, 166 DPR 89, 94 (2005). Ello así, toda vez que, promover una moción de este tipo, no implica la renuncia del demandado a presentar prueba a favor de sus argumentos. *Íd.*

La determinación correspondiente respecto a una solicitud al amparo de la Regla 39.2 (c), es una propia a la discreción judicial que le asiste al foro de instancia en su tarea de apreciar la prueba. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra. Sin embargo, dado a que la desestimación conlleva la terminación de un pleito, la norma reconoce los tribunales deben ser cuidadosos al disponer de este tipo de moción. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra; *Roselló Cruz v. García*, supra.

### C

Finalmente, es premisa reiterada en nuestro ordenamiento jurídico que, en ausencia de pasión, prejuicio, error manifiesto o parcialidad, los tribunales intermedios no habrán de intervenir con la apreciación y la adjudicación de credibilidad de la prueba que realizan los tribunales de instancia. *Rodríguez v. Nationwide Insurance*, 156 DPR 614 (2002); *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62 (2001). Como norma, un tribunal apelativo está impedido de sustituir o descartar, por sus propias apreciaciones, las determinaciones de hecho que realiza el foro sentenciador, fundamentando su proceder en un examen del expediente sometido a su escrutinio. *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717 (2007); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420 (1999). Asimismo, las determinaciones de credibilidad que realiza el tribunal primario están revestidas de una presunción de corrección, razón por la cual, en este aspecto, gozan de un amplio margen de deferencia por parte del foro intermedio. *Argüello v. Argüello*, supra; *Blás v. Hosp. Guadalupe*, 146 DPR 267 (1998).

De ordinario, el Tribunal de Primera Instancia es quien está en mejor posición para aquilatar la prueba testifical que ante sí se presentare, puesto que es quien oye y observa declarar a los testigos. *ELA v. PMC*, 163 DPR 478 (2004); *Argüello v. Argüello*, supra; *Pueblo v. Bonilla Romero*, 120 DPR 92 (1987). En este contexto, el juzgador de hechos goza de preeminencia al poder apreciar sus gestos, contradicciones, manierismos, dudas y vacilaciones, oportunidad que le permite formar en su conciencia la convicción de si dicen, o no, la verdad. *López v. Dr. Cañizares*, 163 DPR 119 (2004). Ahora bien, la normativa antes expuesta no es de carácter absoluto. El criterio de deferencia no se justifica cuando el tribunal revisado considera, solamente, prueba documental o pericial. *ELA v. PMC*, supra. De igual forma, una apreciación incorrecta de la prueba tampoco ostenta inmunidad frente a la función revisora del tribunal apelativo. Si bien el arbitrio y la discreción del foro primario es respetable, sus dictámenes están sujetos a que los mismos se emitan conforme a los principios de legalidad y justicia. *Méndez v. Morales*, 142 DPR 26 (1996); *Cárdenas Maxán v. Rodríguez Rodríguez*, 125 DPR 702 (1990).

### III

En el caso de autos, el apelante plantea que erró el Tribunal de Primera Instancia al desestimar la querrela de epígrafe a tenor con los términos de la Regla 39.2 de Procedimiento Civil, supra. En específico, aduce que, contrario a lo resuelto, la prueba que ofreció estableció los elementos de la causa de acción de discrimen por edad y trato desigual que promovió en contra de la parte apelada. Del mismo modo, alega que el foro primario incidió al emitir determinaciones de hechos, a su juicio, carentes de apoyo fáctico. Habiendo examinado los referidos señalamientos a la luz de las particularidades acontecidas y del derecho aplicable, confirmamos la sentencia apelada.

Un detenido examen del expediente que nos ocupa, particularmente de la transcripción de los procedimientos, mueve nuestro criterio a concluir que, en efecto, el apelante carece de una reclamación que amerite la concesión de remedio alguno en ley. Tanto la prueba estipulada por los comparecientes, como aquella ofrecida y debidamente admitida en corte, respaldan la determinación que nos ocupa, toda vez que ponen de manifiesto el incumplimiento con la carga probatoria pertinente a la causa de acción en controversia. Tal cual se resolvió, el aquí apelante no estableció los elementos propios a las alegaciones sobre trato desigual y discrimen que promovió en contra de su patrono. En el ánimo de apoyar su reclamo, destaca determinadas decisiones empresariales que, resultando adversas a sus pretensiones, reputa como suficientes para afianzar la procedencia jurídica de su reclamo. Sin embargo, la prueba que él mismo ofreció durante la ventilación ordinaria del pleito, derrota la legitimidad de sus argumentos.

En principio, tanto la prueba documental como testifical, en efecto, evidencian que, en el año 2012, el apelante ocupaba una plaza de nivel salarial 28, desempeñándose como Técnico en el área de Moldeo de la compañía apelada. Conforme se estableció, inicialmente ejerció la jornada laboral correspondiente dentro de un turno regular de lunes a viernes, con un horario de 6:00 am a 2:30 pm. No obstante, al ser notificado sobre un cambio de turno en el horario establecido, a saber, de domingo a jueves, de 6:00 am a 2:30 pm, este abiertamente mostró su reparo. Al respecto, el testimonio de la entonces Gerente de Recursos Humanos de la entidad, la señora Vélez, acreditó que el cambio de horario aludido no era de aplicación exclusiva al aquí apelante, sino que se extendía a todos los empleados de la plaza en controversia. Por igual, también estableció que la variante informada a los empleados destacados en



la plaza Nivel 28, no afectaría su salario, ni las funciones inherentes a la misma. Ahora bien, a tenor con sus declaraciones, el aquí apelante fue el único empleado en la sección de moldeo que mostró su reparo para alternar su turno de trabajo, negándose a suscribir la boleta de notificación del cambio informado, hecho que la llevó a orientarlo en tres (3) ocasiones sobre las consecuencias correspondientes. Según testificó la señora Vélez, la negativa en cuestión respondió a que el apelante disfrutaba de ciertos pasatiempos durante los fines de semana, aseveración que fue expresamente corroborada tanto por el testimonio del apelado, como por los hechos estipulados entre los comparecientes.

Según se desprende de la prueba debidamente admitida en corte abierta, firme en su determinación de no aceptar el cambio de turno de su plaza Nivel 28, el apelante voluntariamente renunció a su posición y solicitó ser reclasificado a una de Nivel 23, la cual, aunque de menor escala salarial, se ejecutaba en un turno semanal de lunes a viernes. De acuerdo con el testimonio de la señora Vélez y contrario a los argumentos de apelante, la plaza en disputa no estaba vacante al momento de los hechos y nunca fue publicada como tal, de modo que, en momento alguno y tal como se alegó en la querrela, fue ocupada por un empleado de menor antigüedad en la empresa. Dicha afirmación fue eventualmente corroborada por el apelante quien, mediante su testimonio, admitió que, al momento de renunciar a la plaza Nivel 28, aquella de Nivel 23 que solicitó, no estaba disponible, toda vez que era ocupada por una empleada que se retiró de la empresa luego de que se suscitara el asunto aquí en disputa. De hecho, se admitió en evidencia un documento suscrito por el apelante en el que expresamente reconoció que, en efecto, la vacante alegada no existía cuando solicitó el cambio de plaza objeto de disputa.

De otra parte, mediante su declaración, la señora Vélez estableció ante el tribunal la existencia de un protocolo particular para la adjudicación de plazas disponibles en la compañía. En tal contexto, se pronunció sobre los precedentes invocados por el apelante a los efectos de sustentar sus alegaciones sobre trato desigual. Al respecto, la testigo declaró que, aun cuando la señora Santiago y el señor Ramos, en una ocasión previa, fueron admitidos para ocupar una plaza de menor escala salarial a la que ostentaban, ello aconteció bajo escenarios diferentes al acontecido con el aquí apelante. En principio, y luego de demostrarse que ambos eran de mayor edad que el apelante, quedó establecido que, en el caso de la señora en Santiago, su renuncia al puesto que ocupaba, en el año 1992, para que se le concediera una plaza Nivel 23, fue retirada. Ello evidentemente se distingue de la situación aquí en disputa. Por su parte, en cuanto al señor Ramos, surge que el apelante admitió no conocer las razones ni el proceso mediante el cual, en determinado momento, a este se le concedió una plaza Nivel 23. Dicha afirmación ciertamente evidencia la inhabilidad del apelante para exponer un contexto de igualdad de condiciones que, en su caso, fueran intencionalmente transgredidas. Siendo así, resulta forzoso colegir que, tal cual resolvió el Tribunal de Primera Instancia, sus alegaciones sobre trato desigual se produjeron en el vacío.

A igual conclusión llegamos en cuanto a las alegaciones sobre discrimen por edad. Tal y como dispuso el foro primario, la prueba ofrecida por el apelante para respaldar dicha contención, nada aporta al perfeccionamiento de los elementos legales reconocidos para la causa de acción correspondiente. Según surge, su contención se funda en el hecho de haber sido objeto de condiciones adversas en su empleo, particularmente el no haber sido admitido para ocupar una plaza de Inspector de Calidad en el año 2012. Sin

embargo, lejos de establecer que las determinaciones laborales de la compañía apelada respecto a su persona obedecieron a un patrón intencional de discriminación orientado por la edad que al momento tenía, a saber, cuarenta y siete (47) años, sus argumentos nos parecen especulaciones infundadas y débiles.

En principio, los elementos de prueba propuestos por el apelante incumplieron con establecer un caso *prima facie* de discriminación que exigiera de la parte apelada el rebatir la misma. La evidencia aquí examinada nos permite advertir que este nunca fue despedido ni afectado en sus condiciones de empleo por razón de su edad, así como, tampoco, reemplazado en su puesto por una persona menor. Ahora bien, ciñéndonos al asunto en el que el apelante concreta la reclamación antes aludida, nuestro criterio coincide con que ningún acto ilegal e injustificado se produjo al momento de denegársele ocupar una plaza como Inspector de Calidad.

Al delinear el procedimiento particular establecido para la asignación de las plazas disponibles y debidamente notificadas a los empleados, la señora Vélez particularizó en su declaración los criterios a considerarse a tal fin, no estando contemplados entre los mismos la antigüedad en el empleo, ni la edad y la fecha de nacimiento de los empleados. Su declaración permitió entrever un proceso ordenado y equitativo para todos los aspirantes, de cual, el aquí apelante, en múltiples ocasiones se sirvió. Ahora bien, a tenor con lo declarado por la testigo Vélez y según corroborado por prueba documental debidamente admitida en evidencia, este no cumplió con los estándares de cualificación aplicables para la plaza en cuestión. Específicamente, el apelante registró un margen de ausentismo mayor al requerido, afectando ello sus posibilidades para aspirar a la referida plaza frente a otros solicitantes. Dicha conclusión no fue contradicha por el apelante, de modo que

propusiera indicio alguno que permitiera reputarla como un subterfugio para una actuación patronal ilegal. Si bien, en su testimonio, hizo alusión expresa a los bajos márgenes de calificación en ciertos renglones de los empleados a quienes se le adjudicó la plaza en disputa, lo cierto es que no acreditó una cualificación idónea que le favoreciera, así como, tampoco, un hecho base real que evidenciara un desfavorecimiento resultante de su edad. De hecho y contrario a sus alegaciones, su prueba, además de certificar que, en efecto, la adjudicación de plazas en la compañía apelada se rige por un sistema de méritos equitativo, estableció que empleados de menor edad y de edad contemporánea a la suya, fueron igualmente excluidos para la cualificación del puesto.

Un examen integral de toda la prueba sometida ante nos, efectivamente valida la conclusión en cuanto a que el apelante carece totalmente de una causa de acción legítima en contra de la parte aquí apelada. Los hechos probados, lejos de establecer un patrón de trato desigual y de discrimen por razón de edad atribuible a la empresa, revelan que el asunto en controversia se suscitó exclusivamente a sus propias instancias. Voluntariamente y distinto a todos los demás empleados destacados como técnicos de moldeo, renunció a la plaza Nivel 28 en la que se desempeñaba en el 2012 por no estar de acuerdo con el cambio de turno notificado. A tenor con la prueba que presentó, en años previos, el apelante se desempeñó en el mismo turno cuya implantación objetó. No obstante, al momento de los hechos, no quiso asumirlo para no afectar sus intereses y pasatiempos personales. El cambio de turno en disputa no era de aplicación exclusiva al apelante, así como tampoco implicaba una disminución en el salario dispuesto para la plaza que ostentaba.

El apelante nunca fue despedido de la empresa, no fue desplazado por motivación particular alguna, ni fue objeto de un

cambio injustificado de posición o de condiciones de empleo. Si bien, luego de presentar su renuncia, su salario disminuyó, ello obedeció a que, ante la ausencia de vacantes en la plaza Nivel 23, se le ofreció y aceptó una plaza Nivel 3, puesto de menor escala salarial a la que hasta ese momento disfrutaba. En este contexto, surge de la prueba que el apelante aceptó la misma, anuencia que hizo constar al suscribir un documento a tal fin, el cual fue admitido en evidencia. Por tanto, está impedido de aludir a dicha instancia como un acto perjudicial en cuanto a su situación laboral, toda vez que, con conocimiento, asumió sus nuevas condiciones como empleado de la apelada.

Por otra parte, y tras aludir a la consideración que tuvo la compañía compareciente al ofrecerle un puesto alterno al apelante luego de renunciar, nos vemos forzados a apuntar a que, según quedó demostrado por la prueba del apelante, con posterioridad a los hechos en disputa y dentro de un periodo de tiempo razonablemente corto, este fue admitido a desempeñarse en otras plazas dentro de la entidad, ello con el pleno disfrute del salario, funciones y condiciones inherentes a los puestos pertinentes. Lo anterior ciertamente evidencia que, lejos de actuar de manera discriminatoria e injustificada en contra del apelante, la parte aquí apelada proveyó para salvaguardar sus prerrogativas y oportunidades. Por tanto, ningún acto intencional e ilegal puede atribuírsele en el manejo de la situación aquí en controversia.

Para concluir, respecto al señalamiento mediante el cual el apelante nos invita a resolver que las determinaciones de hechos emitidas por el Tribunal de Primera Instancia no se sustentan por la prueba admitida en el juicio, incide en su contención. Al atender los planteamientos particulares que expuso en su recurso, ello en cuanto a la particularización de las determinaciones, a su juicio, infundadas, no podemos sino nuevamente reafirmarnos en que el

pronunciamiento que atendemos es uno debidamente respaldado con la prueba desfilada. Su exposición para que acojamos su raciocinio al respecto, no es sino una reproducción de sus teorías, las cuales, tal cual expusiéramos, intimamos improcedentes. Según esbozáramos en nuestra previa exposición doctrinal, por razón de su inmediatez con la prueba, particularmente la testifical, el estado de derecho reconoce que las determinaciones de hechos emitidas por los tribunales de instancia están revestidas de un margen considerable de deferencia por parte de los foros revisores. Siendo así y tras constatar que, en efecto, no concurre error, prejuicio, parcialidad o abuso de discreción que mueva nuestro criterio a diferir con lo resuelto, sostenemos en su totalidad la eficacia jurídica de las determinaciones de hechos expuestas en la sentencia aquí apelada.

En mérito de todo lo anterior, concluimos que el empleo de lo dispuesto en la Regla 39.2 (c) de Procedimiento Civil, *supra*, en la causa de epígrafe, constituyó un idóneo quehacer en derecho. La prueba que el apelante presentó no cumplió con la carga probatoria exigida a los fines de que pudiera prevalecer en su reclamo. La misma fue insuficiente a tal fin, razón por la cual disponer de la controversia en cuestión, sin que la parte apelada presentara su prueba para refutar las alegaciones aducidas en su contra, cumplió con el estándar adjudicativo reconocido en el ordenamiento procesal vigente.

#### IV

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la sentencia apelada.

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

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