

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES

PANEL VIII

CARMELO OCASIO
GARCÍA

Apelado

v.

MADELUX
INTERNATIONAL, INC.;
GABRIEL REVAI, SU
ESPOSA JUANA DEL
PUEBLO Y LA SOCIEDAD
LEGAL DE BIENES
GANANCIALES
COMPUESTA POR
AMBOS; COMPAÑÍAS DE
SEGURO XYZ; FULANO
DE TAL Y SUTANO MAS
CUAL; ENTIDADES XYZ;
CORPORACIONES XYZ

Apelantes

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Bayamón

KLAN201900603

Sobre: Despido
Injustificado;
Discrimen por Edad;
Daños y Perjuicios

Caso Número:
D PE2016-0199

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 31 de octubre de 2019.

Los apelantes, Madelux International, Inc. y el señor Gabriel Revai, comparecen ante nos y solicitan nuestra intervención para que dejemos sin efecto la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, el 19 de marzo de 2019, notificada a las partes el 21 de marzo de 2019. Mediante la misma, el foro *a quo* declaró *Ha Lugar* una acción civil de despido injustificado, discrimen por edad y daños y perjuicios promovida por el señor Carmelo Ocasio García (apelado).

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

I

La apelante Madelux es una corporación dedicada a la venta e importación de productos de ferretería, construcción y ebanistería

que cuenta con una plataforma de veinte (20) empleados. Como parte de sus negocios, la entidad también realiza ventas al detal y al por mayor. El apelante Revai es su Gerente General. Por su parte, el aquí apelado fue empleado de la empresa compareciente desde el junio de 2000, hasta el 11 de marzo de 2015, fecha en la que fue despedido. A dicho momento, tenía sesenta y cinco (65) años de edad, era acreedor de un salario mensual de \$3,150 y se desempeñaba en el puesto de Gerente de Almacén.

El 5 de febrero de 2016, el apelado presentó la demanda de epígrafe. En esencia, planteó que fue objeto de un patrón de discrimen por edad por parte de los aquí apelantes, el cual culminó con su despido. Específicamente, indicó que, previo a su cesantía, la compañía contrató los servicios del señor Pedro Rivera Martínez para desempeñarse como *data entry* de inventario. Según expuso, el señor Rivera Martínez era una persona sustancialmente menor que él y, pese a que fue contratado para ejercer determinadas funciones particulares, poco a poco asumió aquellas que competían a su puesto como Gerente de Almacén.

En su demanda, el apelado añadió que, tras la contratación del señor Rivera Martínez, su comunicación con los gerenciales mermó. Por igual, afirmó que, con posterioridad a ello, le fueron proferidos comentarios despectivos por razón de su poco conocimiento sobre el uso de computadoras. Al abundar sobre su reclamo, expresó que, el 11 de marzo de 2015, se le convocó a una reunión en la que se le entregó su carta de despido. Sostuvo que, a tenor con el contenido de la misiva, su cesantía obedecía a una alegada disminución del volumen de ventas al por mayor, a un aumento de pérdidas en las operaciones para los años 2012, 2013 y 2014, y a la determinación de la empresa de eliminar ciertas plazas para reducir la plantilla laboral. No obstante, el apelado expuso que, en diciembre de 2014, la empresa anunció un aumento de cuarenta por ciento (40%) en las

ventas, hecho que contradecía las afirmaciones relativas a la alegada pérdida económica en las operaciones para el periodo antes indicado. Del mismo modo, afirmó que, pese a que se le notificó la eliminación de algunos puestos en la compañía, él fue el único empleado despedido.

El apelado sostuvo que, al momento en el que se le entregó la carta de despido, el apelante Revai le manifestó que “lo estaba ‘botando [en dicho momento], porque si lo ‘botaba’ en varios meses más, le iba a costar más caro.” Según adujo, las referidas expresiones hacían referencia directa a su mayor edad y a su antigüedad en la empresa. Igualmente, afirmó que, luego de ser despedido, el señor Rivera Martínez continuó ejerciendo la labores en las que se destacó hasta decretada su cesantía, hecho que acreditaba que su plaza nunca se eliminó. El apelado fue enfático en que su desempeño en la empresa siempre fue de excelencia, sin que sus ejecutorias fueran objeto de amonestación alguna durante sus años de servicio. De este modo, calificó su despido como injustificado y discriminatorio, producto de actuaciones atribuidas a los aquí apelantes, todas motivadas por su edad. Así, solicitó al Tribunal de Primera Instancia una compensación ascendente a \$500,000 por los daños y angustias mentales ocasionados. De igual forma, solicitó que se proveyera para la concesión de una suma igual al doble de los daños, su reposición en el empleo, el pago de los salarios dejados de percibir, así como el pago de los periodos de alimentos en los que, adujo, fue obligado a trabajar. A su vez, en su súplica, el apelado también requirió el pago de la mesada correspondiente a tenor con las disposiciones de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, y una suma independiente por concepto de honorarios de abogado.

El 11 de marzo de 2016, la apelante Madelux presentó su alegación responsiva. En esencia, negó las imputaciones de discrimin hechas por el apelado y se reafirmó en que, contrario a lo argüido, este no fue desplazado de su puesto por ningún empleado de menor edad. Al respecto sostuvo que, si bien, en efecto, mediante carta con fecha del 11 de marzo de 2015, despidió al apelado, ello obedeció a un proceso de reestructuración empresarial que, según aseguró, continuaba en curso. Por igual, a fin de justificar la determinación de cesantear al apelado, expresó que este había recibido múltiples comunicaciones relacionadas a su desempeño durante el tiempo en el que laboró para la entidad.

En su pliego, la compañía apelante se reafirmó en que su determinación respecto al apelado exclusivamente obedeció al ánimo de la empresa de reestructurar sus operaciones. De este modo y tras apuntar a que la política de la empresa no admite práctica discriminatoria alguna, la apelante Madelux expresó que el apelado no tenía derecho a compensación alguna de las solicitadas en la demanda. No obstante, indicó que, aun cuando no tenía obligación legal alguna, por consideración al tiempo en el que este se desempeñó en la empresa, le entregó una liquidación mayor a la que le hubiese correspondido por concepto de la mesada estatuida en la Ley Núm. 80, *supra*. Así pues, la apelante Madelux solicitó la desestimación de la demanda de epígrafe. El 21 de junio de 2016, el apelante Revai presentó su *Contestación a Demanda*. En esencia, reprodujo las contenciones expuestas por la apelante Madelux.

Así las cosas y luego de acontecidas ciertas incidencias, durante los días 1 y 2 de octubre de 2018 se celebró el juicio en su fondo. En apoyo a su reclamo, el apelado ofreció en evidencia su testimonio. Por su parte, los aquí apelantes ofrecieron la declaración del apelante Revai. Los comparecientes estipularon cierta prueba documental.

Tras entender sobre los argumentos de las partes, el 19 de marzo de 2019, con notificación del 21 de marzo siguiente, el Tribunal de Primera Instancia emitió la sentencia que nos ocupa. En su dictamen, dispuso que los aquí apelantes incumplieron con su deber procesal de rebatir la presunción de discrimen por edad establecida por el apelado. Resolvió que la prueba debidamente admitida en corte, en efecto, demostró el carácter ilegal del despido en controversia, por lo que venían obligados a satisfacer la compensación correspondiente. En particular, expresó que se probó que el apelado comenzó a laborar en la empresa apelante en el año 2000, en calidad de vendedor y Coordinador de Ventas. Posteriormente y dadas sus buenas ejecutorias, en el año 2006, el entonces Gerente General de la empresa, señor Jorge Ayala, le aumentó su salario, ello para un total de \$3,150 mensuales.¹ Conforme estableció la prueba admitida en corte, tal era el sueldo que el apelado devengaba al momento de su despido, más una compensación mensual adicional de \$1,000 por concepto de *car allowance*. Por igual, según se evidenció a satisfacción de la Juzgadora, al momento de su despido, el apelado era el empleado de mayor edad en la empresa.

A tenor con lo dispuesto por el tribunal primario, entre los años 2007 a 2008, el apelado fue ascendido al puesto de Gerente de Almacén de la entidad. Como tal, estaba a cargo de la mercancía y los precios, de mantener el inventario, monitorear la mercancía que entraba y salía del almacén, así como de supervisar a los empleados de dicha división. Por igual, también estaba encargado del mantenimiento del almacén, de velar por el cumplimiento de los empleados con el horario de trabajo y de procurar las buenas

¹ Conforme surge de las determinaciones de hechos expuestas en la *Sentencia* apelada, desde el año 2000, hasta que fue ascendido en el año 2006, el apelado devengaba un salario mensual de \$3,000.

condiciones de los equipos allí utilizados. De acuerdo con lo resuelto por el Tribunal de Primera Instancia, el apelado nunca recibió amonestación alguna por su desempeño durante los años en los que desempeñó su posición.

En su dictamen, el tribunal de hechos dispuso que el apelante Revai comenzó a laborar en la empresa compareciente en el año 2011, ocupando la posición de Gerente General al siguiente año. Según se determinó, aunque el apelado estaba bajo la supervisión del señor David Revai, también gerencial de la compañía, el apelante Revai, por razón de su puesto, ejerció funciones de supervisión respecto a su persona. Una vez este asumió su cargo, en el año 2014, implantó en la compañía un sistema de despacho computarizado para las órdenes de compra y el inventario de la mercancía. No obstante, a tenor con la prueba creída por el Tribunal de Primera Instancia, dado a que el aquí apelado no estaba familiarizado con su uso, el apelante Revai comenzó a proferirle comentarios despectivos al respecto. Según se probó, pese a ello, el apelado solicitó al apelante Revai que lo adiestrara. Sin embargo, en respuesta, este, conjuntamente con el señor Daniel Revai, le ofreció un entrenamiento inadecuado e insuficiente, de escasamente una hora y sin proveerle un manual idóneo respecto al uso del sistema electrónico. No obstante, conforme se estableció ante el tribunal sentenciador, el apelado llegó a realizar ciertas tareas en el sistema computarizado que nunca fueron objeto de cuestionamiento por parte de su patrono.

Según las determinaciones de hechos emitidas, el 28 de abril de 2014, la apelante Madelux contrató al señor Rivera Martínez, de cuarenta (40) años de edad, para desempeñarse como *data entry* en el almacén de la compañía. Según dispuso, este fue adiestrado por el aquí apelado sobre el funcionamiento de la empresa, todo a instancias del apelante Revai y, posteriormente, asumió las

funciones que le competían al apelado por órdenes expresas de este. Al respecto, el foro *quo* dispuso que ello constituyó una limitación intencional de las tareas del apelado en la empresa que redundó en su marginación de todo lo relacionado a su puesto, así como en una falta de comunicación con los gerenciales.

En su sentencia, el foro *a quo* hizo constar que, si bien la carta de despido del apelado indicaba que la determinación en disputa obedecía a una alegada reducción de las ventas al por mayor y a un aumento de pérdidas, ello no le mereció credibilidad. Al respecto, el tribunal sentenciador dispuso que los apelantes nunca presentaron evidencia de proceso de reestructuración operacional alguno por razón de problemas financieros, así como tampoco sobre el aumento de pérdidas y reducción de ventas al por mayor alegados en la carta de despido del apelado para el periodo comprendido entre los años 2012 al 2014. De igual forma, el tribunal primario resolvió que los apelantes tampoco demostraron la existencia de un plan de reestructuración idóneo mediante medidas de ahorro y disminución de gastos que acreditara la veracidad de sus contenciones.

Del mismo modo, el Tribunal de Primera Instancia sostuvo que, contrario a lo argüido en la carta sobre la eliminación de la plaza del apelado por razón de una reducción en la plantilla laboral de la compañía, la prueba testifical y documental sometida a su escrutinio demostró que ello no aconteció y que, en efecto, el apelado fue sustituido en su puesto por el señor Rivera Martínez. En tal contexto expuso que la prueba incontrovertida demostró que este lo desplazó en sus funciones previo al despido y que ocupó la plaza de Gerente de Almacén una vez cesanteado el apelado. Igualmente, desatacó que, según demostrado, el señor Rivera Martínez recibió un aumento de salario a poco menos de transcurrido un mes del despido del apelado, y que continuó desempeñándose en todas las tareas que, en su día, este realizó. El tribunal también añadió que,

luego de la cesantía aquí en disputa, la apelante Madelux contrató a tres (3) empleados, todos de menor edad que el apelante. A su vez, se demostró que, luego de cesanteado el apelado, la empresa abrió dos (2) nuevas tiendas para expandir sus operaciones, todo en evidente contradicción a los problemas económicos aducidos.

En su pronunciamiento, el Tribunal de Primera Instancia fue enfático al disponer que las alegaciones expuestas por los apelantes para derrotar la presunción de despido establecida por el apelado, no le merecieron credibilidad y no fueron suficientes. En particular, además de aludir a la ausencia de evidencia que apoyara la veracidad de la reestructuración operacional y económica invocada, la Juzgadora destacó las admisiones del apelante Revai en el juicio. Específicamente, dispuso que este reconoció que, desde el año 2010, tenía la intención de despedir al apelado, por lo que dio curso a las gestiones para determinar “cuanto le costaría” dicho despido. Por igual, apuntó a que el apelante Revai también admitió que el apelado ya no era útil para la empresa, estaba sobre compensado, no sabía utilizar el sistema de computadoras y que no era productivo ni competitivo. Así pues, a la luz de toda la prueba sometida a su consideración, el Tribunal de Primera Instancia resolvió que el despido del aquí apelado fue uno injustificado, resultante de un patrón de discrimen por razón de su edad.

Así pues, declaró *Ha Lugar* la demanda de epígrafe. Tras esbozar la norma aplicable a los cálculos de la compensación correspondiente, así como de ajustar al monto resultante la deducción por la liquidación que recibió al ser despedido y de aplicar la doble penalidad dispuesta en la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146, *et seq.*, concedió una indemnización ascendente a \$562,238.36. A su vez, proveyó para el pago de una suma independiente de \$70,279.80

por concepto de honorarios de abogado, equivalente, la misma, al veinticinco por ciento (25%) de la compensación base.

Inconformes y luego de denegarse una previa solicitud de reconsideración y de determinaciones de hechos adicionales, el 31 de mayo de 2019, los apelantes comparecieron ante nos mediante el presente recurso de apelación. En el mismo, formularon los siguientes señalamientos:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al emitir determinaciones de hechos contrarias a los hechos estipulados y a la prueba admitida y no controvertida.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al considerar prueba inadmisible en violación al debido proceso de ley y a las Reglas de Evidencia.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al obviar o descartar prueba presentada, admitida y no controvertida.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el despido de Ocasio fue uno injustificado.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir, contrario a derecho, que los apelantes no rebatieron la presunción de despido discriminatorio.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al concluir que el despido de Ocasio fue uno discriminatorio por razón de edad.

Erró el Tribunal de Primera Instancia al conceder remedios contrarios a los hechos estipulados, contrarios a la prueba desfilada, sobrestimados, exagerados, contrarios a derecho y en violación al debido proceso de ley.

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

II

A

Mediante la aprobación de la Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29

LPRA sec. 185 *et seq.*, el legislador estableció en nuestro estado de derecho un esquema de naturaleza protectora dentro del ámbito de las relaciones obrero patronales, para desalentar la práctica de cesantear a un empleado sin motivo legítimo alguno. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 D.P.R. 701 (2010). De este modo, el propósito fundamental del referido precepto es hacer valer la política pública imperante en nuestra jurisdicción en cuanto a la prohibición del despido sin causa, ello mediante la concesión de ciertos remedios tendentes a mitigar las consecuencias lesivas derivadas de una remoción infundada. Exposición de Motivos, Ley. Núm. 80, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560 (2001). Así, la antedicha disposición, como método disuasivo, preceptúa el derecho de los empleados a recibir una compensación económica en aquellos casos en que sean separados de su cargo sin que medie *justa causa*. 29 LPRA sec. 185a; *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*; *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001).

El despido por justa causa es aquél que tiene su génesis en una razón vinculada a la marcha ordenada y al buen funcionamiento de la empresa de que trate. *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2001). En este contexto, resulta correcto afirmar que, si bien la Ley Núm. 80, *supra*, se perfila como una garantía de índole reparadora a interpretarse de manera liberal a favor del empleado, lo cierto es que, al reconocer los derechos y facultades del patrono, provee un mecanismo dual para equilibrar intereses en los que se funda toda relación laboral. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004); *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*. Así, aunque no de manera taxativa, el estatuto en cuestión enumera ciertas circunstancias que habrán de catalogarse como justa causa para remover a un empleado de su cargo. Las mismas distinguen entre aquellas imputables al obrero y otras que, aunque no le son

atribuibles, suponen un despido prácticamente inevitable. *SLG Zapata- Rivera v. JF Montalvo*, supra; *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, supra. En lo aquí pertinente, constituyen justa causa para la cesantía de un empleado las siguientes instancias:

[...]

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja en 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 o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

29 LPRA sec. 185b (d) y (e).²

En los antedichos escenarios, la doctrina reconoce que el patrono no está obligado a cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 80, *supra*, ello en cuanto a los remedios que contempla. Lo anterior obedece a que los mismos responden a condiciones que pueden surgir en la marcha de operación de los negocios y que resultan propios para su sana administración. *SLG Zapata- Rivera v. JF Montalvo*, supra. De este modo, el estado de derecho valida la cesantía de la empleomanía, sin que la acción correspondiente se repunte como un despido injustificado. *Íd.* Ahora bien, para poder justificar un despido al amparo de las referidas modalidades, el patrono viene llamado a presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización empresarial en que apoye la legitimidad de la disminución de su personal. Ello así toda vez que no puede apoyarse en “actuaciones sin fundamento que no vayan dirigidas a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y a la salud fiscal de la empresa.” *Íd.*, pág. 427. En dicho contexto,

² Advertimos que la precitada sección fue objeto de ciertas enmiendas mediante la Ley 4-2017, la cual enmendó varios de los artículos de la Ley Núm. 80, *supra*. No obstante, aun cuando los cambios introducidos a la disposición en cuestión no son sustanciales ni alteran la esencia del precepto, exponemos y aplicamos el estatuto vigente al momento de presentarse la demanda y de concretarse el despido objeto de litigio.

destacamos que las actuales *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral* de 8 de mayo de 2019, ilustran en torno al deber que asiste a los patronos de presentar un estudio interno del negocio que permita entrever el beneficio de no contar con la plantilla de empleados cesanteada. “No presentar un estudio económico interno para proveer los pasos que mantendrán la productividad y competitividad del negocio, harán en extremo difícil demostrar que el verdadero motivo patronal para el despido es la viabilidad del negocio y no el capricho del patrono”. Op. Cit. pág. 129.

En toda acción por despido al amparo de la Ley. Núm. 80, *supra*, el promovente está llamado a establecer que: 1) existe una relación de empleo con el patrono promovido; 2) que trabajaba a cambio de una remuneración económica; 3) que laboraba por tiempo indeterminado y; 4) que fue despedido sin que hubiese mediado justa causa. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, *supra*. Una vez propuestas tales alegaciones, la carga probatoria en el curso normal de los trámites ordinarios se invierte y el patrono es quien viene obligado a probar, en su alegación responsiva y mediante preponderancia de la prueba, los hechos que dieron base a su acción y que justificaron el despido de que trate. 29 LPRA 185k (a); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*. Trabada la controversia, corresponde al tribunal adjudicador determinar si, conforme a las alegaciones del empleador y a las particularidades del caso, la remoción en disputa fue justificada, aun cuando la causa por la cual se produjo la misma, no surja de lo expresamente establecido en el precepto aplicable.

B

Por su parte, la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146, *et seq.*, proscribire un trato desigual en el ámbito laboral por motivo de, entre otras razones, la edad. 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*, *supra*; *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). En el contexto de 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.

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, fundamentándose en el examen que efectúa sobre el 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. Una apreciación incorrecta de la prueba no 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 la presente causa, plantean los apelantes que el Tribunal de Primera Instancia erró al declarar que el despido del apelado fue uno injustificado por razón de discrimen por edad. En esencia, aducen que el foro *a quo* emitió determinaciones de hechos contrarias a la prueba admitida, así como, también, que descartó evidencia acreditativa de sus contenciones y defensas. Por igual, los apelantes plantean que el tribunal sentenciador incidió al concluir que no derrotaron la presunción de discrimen que, mediante sus argumentos el apelado estableció, al considerar “prueba inadmisibles” y al conceder remedios contrarios a derecho. Habiendo entendido sobre los referidos señalamientos a la luz de los hechos probados y de la norma aplicable, confirmamos el dictamen apelado.

Un examen del expediente apelativo que atendemos y de la transcripción de los procedimientos, nos permite concluir que el pronunciamiento respecto al cual se nos solicita ejercer nuestras funciones revisoras es uno conforme a derecho. La intervención que hemos ejercido nos permite concluir que las determinaciones de hechos emitidas por el tribunal sentenciador están debidamente apoyadas en la prueba aportada por los comparecientes. A nuestro juicio, tal cual se resolvió, los apelantes incumplieron con la carga probatoria requerida para derrotar la presunción de discrimen por edad que, en efecto, el aquí apelado estableció. Siendo así, no podemos sino coincidir con que les asiste el deber de asumir las consecuencias jurídicas propias a su actuación, todo en los términos establecidos por el foro de origen.

En principio, tal cual se dispuso, la prueba determinó la condición del apelado como empleado a tiempo indefinido de la empresa compareciente desde el año 2000. Conforme se estableció, su excelente desempeño, así como también su vasta experiencia en la industria, lo hicieron acreedor de un aumento salarial y de un ascenso en sus funciones. Ello, unido a que, durante sus años en la empresa, sus ejecutorias no fueron objeto de reprimenda alguna, evidencia su probada cualificación para destacarse en el puesto al que, por sus méritos, fue llamado a ejercer. Aun cuando, en sus argumentos, los apelantes afirman que el apelado fue amonestado en varias ocasiones, lo cierto es que hay una ausencia total de prueba al respecto, toda vez que el expediente de personal pertinente nada constata. Tales aseveraciones, además de infundadas, contradicen el propio testimonio del apelante Revai, así como también el contenido de la carta de despido en disputa, ello en cuanto al reconocimiento expreso de la excelencia del apelado como empleado de la compañía. De este modo, no podemos sino coincidir

con que ninguna causa atribuible a su rendimiento laboral contribuyó a la cesantía objeto de disputa.

Ahora bien, los apelantes imputan al tribunal sentenciador haberse “alejado” de la prueba desfilada en el juicio y se reafirman en que, contrario a lo resuelto, no incurrieron en conducta discriminatoria alguna lesiva de los derechos del apelado. No obstante, los argumentos que en apoyo a dicha premisa proponen, nos parecen meros subterfugios para legitimar una actuación, a todas luces, ilegal. Tal cual se decidió, en efecto, el despido del apelado resultó de un patrón de discrimen por edad que desde el año 2010 se entretejió, hasta finalmente verse consumado en el año 2015. Al respecto, se hace forzoso primeramente aludir a las admisiones que el apelante Revai efectuara en corte abierta. Según surge de la transcripción de los procedimientos, este expresó que, desde el 2010, tenía la intención de despedir al demandante, razón por la cual venía “haciendo gestiones” para determinar “cuánto le costaría” tal proceder.³ Dichas manifestaciones evidencian que, desde que asumió su posición como Gerente General en la compañía, la edad del apelado fue un factor determinante en la toma de decisiones de la empresa respecto a la situación laboral de este. Así pues, las referidas admisiones, las cuales, de por sí, nos resultan bastantes para validar la procedencia de la causa de acción de epígrafe, afianzan los méritos de las alegaciones del apelado.

A tenor con la prueba, al momento de su despido, el apelado, de sesenta y cinco (65) años, era el empleado de mayor edad y de mayor antigüedad en la compañía compareciente. Aun cuando los apelantes intentan derrotar ese hecho, lo cierto es que no identificaron a persona alguna dentro de la empresa matriz que superara la edad del apelado, de modo que ello influyera en beneficio

³ Véase, TPO de 2 de octubre de 2018, pág. 181.

de sus contenciones. En tal contexto, pese a que se reafirman en que el tribunal sentenciador recibió prueba sobre un empleado mayor al apelado, ello no nos parece determinante al caso, toda vez que la persona señalada no estaba adscrita a la compañía matriz en sí, sino a una de sus dependencias. Ahora bien, lo que sí intimamos como fundamental para validar las alegaciones del apelado y la corrección del pronunciamiento emitido por el foro de origen, fue el cúmulo de incidentes al que este se vio expuesto por razón de su edad, las cuales directamente vinculan al apelante Revai como su actor.

Según surge de los documentos que nos ocupan, en el año 2014, este introdujo a la división de almacén de la empresa un sistema computarizado de datos. El aquí apelado no estaba familiarizado con el uso de dicha tecnología, hecho del cual el apelante Revai se valió para, intencionalmente, proferirle comentarios despectivos que, a tenor con la prueba creída por el foro primario, eran de carácter humillante. No empecé a ello, el apelado, en evidente cumplimiento con sus responsabilidades como Gerente de Almacén, le solicitó ser adiestrado. Sin embargo, la gestión que al respecto la gerencia ejerció fue una limitada y deficiente. Conforme se demostró, se empleó escasamente una hora para entrenar al apelado sobre el uso del sistema, periodo insuficiente para transmitir y adquirir el conocimiento requerido. Igualmente, los aquí apelantes no proveyeron al apelado un manual efectivo que le permitiera depurar y ampliar sus conocimientos, todo a fin de facilitarle el manejo del sistema en asuntos relacionados al almacén. Según surge de la transcripción de los procedimientos, al ser inquirido, el apelante Revai afirmó que el aquí apelado no fue capaz de adaptarse al uso de las computadoras, ni había aprendido a manejarlas. Sin embargo, la prueba admitida y creída por el tribunal sentenciador derrotó dichos argumentos. En específico, se admitió

como cierto que, luego de recibir el lacónico adiestramiento de referencia, el apelado ejecutó ciertas funciones en el sistema electrónico que no fueron cuestionadas por parte de sus supervisores.⁴ Por tanto, tal y como expresamente dispuso el Tribunal de Primera Instancia, ello evidenció las capacidades del apelado y su disposición para desempeñarse a la altura del puesto que, hasta entonces, ejercía.

Con posterioridad, a saber, en abril de 2014, los apelantes contrataron al señor Rivera Martínez para desempeñarse como *data entry* en el área de almacén de la compañía. El señor Rivera Martínez, con cuarenta (40) años de edad, era, evidentemente, menor al aquí apelado. Según se estableció, una vez, por conducto de este, conoció a cabalidad el funcionamiento de la empresa y del área de almacén, sustituyó al apelado en sus deberes. Al respecto, surge de la transcripción de los procedimientos, la admisión del apelante Revai en cuanto a que comenzó a delegar en el señor Rivera Martínez los deberes que le asistían al apelado, al punto tal que, según declaró, este ya no resultaba “competitivo” para la empresa.⁵ Tal hecho, en efecto relegó al apelado de sus facultades y suprimió la comunicación que, como Gerente de Almacén, debía sostener con los gerenciales de la entidad. Así pues, a instancias de los apelantes, el apelado, por mero capricho, vio desplazada su capacidad laboral.

La conducta ilegítima aquí advertida fue una progresiva, la cual se consumó con la entrega de la carta de despido del apelado el 11 de marzo de 2015. A tenor con el contenido de la misiva, surge que la empresa atribuyó su determinación a una supuesta reducción en el volumen de ventas al por mayor, a un aumento de pérdidas para los años 2012 al 2014, así como a una reestructuración operacional que ameritaba la reducción de su plantilla laboral. Sin embargo, los

⁴ Véase TPO, 1 de octubre de 2018, pág. 67.

⁵ Véase TPO, 2 de octubre de 2018, pág. 123-124.

aquí apelantes no aportaron evidencia suficiente ni determinante que invitara al criterio judicial ejercido a concluir que, en efecto, razones económicas de peso justificaron el despido objeto de litigio. En principio, del testimonio del apelante Revai no surgió que la empresa haya contemplado medidas de reducción de gastos idóneas que propendieran a su sostenibilidad económica. Por el contrario, en el intento de justificar la supuesta precaria situación financiera de la empresa, surgió que, la compañía apelante, luego del despido en disputa, abrió nuevas dependencias e, incluso, contrató empleados.⁶ Por igual, conforme la prueba creída y no refutada, para el año 2014, en evidente contradicción a los planteamientos propuestos por los apelantes, se anunció al personal un incremento considerable de ganancias.⁷

Lejos de cumplir con las normas establecidas por la ley, la jurisprudencia y la interpretación doctrinal, los aquí apelantes no presentaron un estudio económico interno que acreditara beneficio alguno a favor de la sostenibilidad de sus operaciones, ello como resultado de la disminución de su plantilla laboral. Al respecto, según probado, el aquí apelado fue el único empleado despedido por la empresa.⁸ Del mismo modo y de acuerdo a las admisiones del apelante Revai, la plaza de Gerente de Almacén fue ocupada por el señor Rivera Martínez, hecho no solo acreditado por las declaraciones del apelante Revai, sino, también, por la prueba documental que obra en autos, en la que se constata su desempeño como tal en asuntos relativos al manejo del almacén. Así, el señor Rivera Martínez continuó ejerciendo todas las facultades propias al puesto en controversia y disfrutó de un aumento salarial, ello a poco menos de un mes de producido el despido aquí en controversia,

⁶ Véase TPO, 1 de octubre de 2018, págs. 87-88; TPO 2 de octubre de 2018, pág. 190.

⁷ Véase TPO, 1 de octubre de 2018, pág. 78.

⁸ Véase, TPO, 2 de octubre de 2018, pág. 115.

validándose la teoría del apelado en cuanto a que, por motivo de su edad, fue sustituido en sus funciones por una persona menor.

De otro lado, los apelantes tampoco acreditaron, mediante prueba pertinente, la alegada reducción en las ventas al por mayor de sus productos, ni el aumento de pérdidas económicas aducido. Según surge de los documentos, estos únicamente proveyeron copia de estados financieros correspondientes a los años 2014, 2015 y 2016, evidencia que fue estipulada entre los comparecientes. Sin embargo, a la luz de las propias contenciones de los apelantes, dicho periodo nunca estuvo en controversia ni se relacionó a los méritos del caso de epígrafe. En la carta de despido en disputa, solo se invocó el periodo comprendido entre los años 2012 al 2014 como aquél en el que se produjo la alegada debacle económica empresarial. Respecto al mismo, los apelantes no aportaron evidencia alguna que propendiera a enmarcar su curso de acción respecto al apelado en alguno de los escenarios contemplados en ley para justificar un despido. Por tanto, no podemos sino concluir la inhabilidad de los apelantes para sostener la veracidad de los planteamientos en los que apoya dicha contención.

Las afirmaciones de los apelantes en cuanto a que no incurrieron en conducta discriminatoria alguna, carecen totalmente de credibilidad. Aun cuando intentan hacer ver que la edad no es un factor determinante en sus decisiones empresariales, la prueba aquí escrutada revela lo contrario. Luego del despido del apelado, otros empleados de menor edad fueron incluidos en la plantilla laboral. En este sentido, destacamos que el hecho de que la empresa haya contratado a la señora Miriam Flores, de sesenta y un (61) años de edad, ningún efecto tiene sobre nuestra determinación. Dicha contratación se produjo a escasos meses de concretado el despido del apelado, por lo que ello no nos parece sino un mero intento de ocultar la intencionalidad de la conducta aquí en disputa.

En su declaración, el apelante Revai expresó que la verdadera razón del despido obedecía a que, para él, el apelado ya no era un empleado útil, eficaz ni competitivo.⁹ Tales expresiones, además de validar la conclusión de discrimen por edad, nos permiten también sostener la razonabilidad de la determinación de hechos emitida por el Tribunal de Primera Instancia, en cuanto a que, al momento de entregarle la carta de despido, el apelante Revai le hizo comentarios ofensivos y groseros por razón de su mayor edad en comparación con los empleados restantes. Todo lo aquí expuesto, ciertamente desvirtúa las expresiones de los apelantes en su alegación responsiva de que la empresa Madelux rechaza todo tipo de conducta discriminatoria. De hecho, se hace menester destacar que, conforme las admisiones del apelante Revai, la compañía carece de un manual de empleados, de un reglamento de personal, de un reglamento sobre prácticas discriminatorias, así como de un procedimiento particular en el que puedan atenderse asuntos relacionados.¹⁰ Por tanto, es evidente que los aquí comparecientes, lejos de repudiar la conducta en cuestión, pasan por alto la necesidad de proveer medios que erradiquen su práctica en el ámbito laboral. Así pues, por concurrir los elementos provistos en la Ley Núm. 100, *supra*, concluimos que, en efecto, el aquí apelado fue objeto de discrimen por razón de edad.

Por su parte, sobre el señalamiento relativo al alegado error la admisibilidad de evidencia, diferimos de los planeamientos propuestos. A nuestro juicio, ningún error procesal se cometió al respecto. Los apelantes alegan que el Tribunal de Primera Instancia erróneamente “admitió” en evidencia un artículo periodístico en que, según aducen, fundamentó su determinación del caso. Sin embargo, en principio, no resulta correcto hablar de “admisibilidad”,

⁹ Véase TPO, 2 de octubre de 2018, págs. 122-124.

¹⁰ Véase TPO, 2 de octubre de 2018, págs. 112-113.

toda vez que el referido artículo de noticias no fue ofrecido en evidencia por alguno de los comparecientes. Por igual, una lectura del dictamen apelado permite entrever que la alusión a la nota periodística en disputa respondió a una mera ilustración general sobre un asunto respecto al cual el tribunal sentenciador recibió abundante prueba. Además, apuntamos que, aun acogiendo el planteamiento de los apelantes, el resultado del caso no hubiese variado, toda vez que, en efecto, el cúmulo de evidencia admitida y no controvertida, por sí, cumplió con los parámetros legales requeridos para establecer la eficacia jurídica de la reclamación en controversia. Siendo así, el planteamiento en cuestión no amerita una discusión mayor.

A igual conclusión llegamos respecto a la totalidad que, por concepto de compensación, el tribunal primario otorgó al apelado. La sentencia aquí apelada es diáfana al explicar el cálculo que resultó en el monto en disputa. A nuestro juicio, lejos de parecernos exagerado, la cantidad dispuesta es una que responde a la prueba y a los mandatos de ley.

Tras exponer el razonamiento por el cual los remedios disponibles en la Ley Núm. 100, *supra*, desplazaron los provistos por la Ley Núm. 80, *supra*, la Juzgadora examinó las posibilidades de las partes para asumir sus respectivos derechos y obligaciones. Luego de correctamente intimar que, dada la evidente fricción entre los comparecientes, el remedio de la reposición en el empleo del aquí apelado no era viable, resolvió, tal cual provee la Ley Núm. 100, *supra*, los términos de su compensación por los daños ocasionados por pérdida de ingresos pasados, así como por la pérdida de ingresos futuros. Particularmente, cuantificó el monto de los ingresos pasados dejados de percibir, basándose en los hechos probados sobre el salario estipulado de \$3,150 y el beneficio mensual adicional de \$1,000 que, según se demostró, el apelado recibía.

Obtenido el cálculo integral correspondiente, el foro primario computó el salario anual del apelado, a saber, \$49,800 anuales. Dicha cifra la multiplicó por el periodo comprendido entre el despido y la fecha de la resolución del pleito, tres (3) años y once (11) meses, adviniendo a un total de \$195,050, por concepto de pérdida de ingresos pasados.

Por su parte, en la perspectiva de cuantificar la pérdida de ingresos futuros, el tribunal primario, considerando la edad del apelado, examinó sus cualificaciones y sus posibilidades para desempeñarse en un empleo a tenor con la normativa doctrinal aplicable a la materia. A juicio de la Juzgadora, consideración que, según las particularidades del caso, estimamos como razonable, el rendimiento laboral del apelado, de no haber sido injustamente despedido, se hubiese extendido hasta sus setenta (70) años de edad. A base ello, y tomando en cuenta que, al momento de dictada la sentencia, este tenía sesenta y ocho (68) años, ciertamente procedía calcular los dos (2) años proyectados a base de su salario anual, de modo que se obtuviera el resultado correspondiente a los ingresos futuros dejados de percibir. El cómputo pertinente resultó en \$99,600, cantidad que, al sumarse a la cifra por razón del salario pasado no devengado, redundó en una compensación total de \$294,650.

Ahora bien, aun cuando el Tribunal de Primera Instancia resolvió que en efecto, el apelado sufrió daños morales por razón de las humillaciones conducentes a su despido, limitó la compensación por este concepto, toda vez que no presentó evidencia respecto a su severidad. A tal efecto, le otorgó una indemnización de \$15,000. Sobre dicha determinación, coincidimos con el tribunal primario con que la ausencia de prueba sobre el grado de los agravios morales aducidos por el apelado, impiden el que se provea para una valoración mayor. Así pues, intimando como razonable la suma

resuelta, toda vez la credibilidad arrogada a su sentir dadas las circunstancias de su cesantía, la misma, tal cual se dispuso constituye parte integral de la compensación debida.

La suma de las partidas establecidas revela un resultado de \$309,650. En cuanto a la misma, el foro *a quo*, correctamente dedujo el monto de \$28,530.82 que, según las estipulaciones de las partes, se le entregó al apelado por concepto de su liquidación al momento del despido. Ahora bien, una vez resuelta la cantidad total por concepto de compensación con la deducción debida, ello para un total de \$281,119.18, el Tribunal de Primera Instancia aplicó la doble penalidad estatuida en la Ley Núm. 100, *supra*, a modo de disuadir a los patronos de incurrir en acciones lesivas a la dignidad y los derechos de los obreros. Ello, indudablemente, tuvo el efecto de incrementar la obligación de los apelantes al pago de \$562,238.36.

Dado a lo antes expuesto, concluimos que la cantidad correspondiente a la compensación que, por virtud de ley, le asiste al apelado, no tiene el efecto de sobre compensarlo. En su estimación, la Juzgadora consideró los factores que el ordenamiento jurídico propone a fin de efectuar la gestión debida, realizó los descuentos pertinentes y cuidó el que no fuera doblemente compensado por razón de la aplicación de los términos de las leyes pertinentes a su causa. Así pues, por tal razón, validamos la legalidad del resultado.

La sentencia aquí apelada, lejos de ser un pronunciamiento “torcido y amañado”, tal cual expresan los apelantes en su recurso, nos parece una gestión judicial cónsona con los principios doctrinales aplicables y con los hechos establecidos mediante la prueba debidamente admitida. El discrimen por edad alegado por el apelado se demostró a cabalidad, razón por la cual los apelantes vienen en la obligación de asumir las consecuencias pertinentes.

Siendo de este modo y por no haber concurrido error, abuso de discreción ni prejuicio alguno en la disposición del asunto, confirmamos el dictamen en toda su extensión.

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