

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IV

ROBERT ORTIZ ORTIZ

Apelante

v.

MEDTRONIC PUERTO
RICO OPERATIONS, CO.

Apelada

KLAN201900028

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Ponce

Civil núm.:
J PE20170073 (604)

Sobre: Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidente el Juez Flores García, el Juez Rivera Torres y la Juez Méndez Miró.¹

Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de septiembre de 2020.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones el Sr. Robert Ortiz Ortiz (en adelante el señor Ortiz Ortiz o el apelante) mediante la apelación de epígrafe solicitándonos que revoquemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Ponce (el TPI) el 20 de diciembre de 2018, notificada el 28 del mismo mes y año. Mediante la referida determinación, el foro primario decretó la desestimación con perjuicio de la querrela por despido injustificado incoada por el apelante.

Por los fundamentos que exponemos a continuación revocamos el dictamen apelado.

I.

El 22 de febrero de 2017 el señor Ortiz Ortiz incoó una querrela sobre despido injustificado contra Medtronic Puerto Rico Operations Co. (en adelante Medtronic o la parte apelada) al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada,

¹ Debido a que la Juez Gretchen Coll Martí se acogió a los beneficios de retiro el 31 de enero de 2020, se designa a la Juez Gina Méndez Miró para entender y votar en el caso de epígrafe. (Orden Administrativa TA-2020-049).

conocida como la Ley de Procedimiento Sumario para Reclamaciones Laborales, 32 LPRA sec. 3118, *et seq.* En la misma alegó que comenzó a laborar en las instalaciones de Medtronic, en el pueblo de Villalba, el 5 de agosto de 2002 y fue despedido sin justa causa el 3 de marzo de 2016 en contravención a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. Señaló que se desempeñó como Senior EHS Specialist (Especialista en Salud y Seguridad) durante el periodo que laboró en la empresa. A esos efectos, solicitó la mesada correspondiente por \$53,949.57 más el pago de los honorarios de abogado según dispone la Ley Núm. 2, *supra.*

Medtronic presentó la correspondiente contestación a la querrela admitiendo que contrató al señor Ortiz Ortiz para trabajar en la planta de manufactura de Villalba. Entre las defensas afirmativas expresó que el apelante fue despedido por justa causa. Ello debido a que una auditoría de la Junta de Calidad Ambiental reflejó hallazgos calificados como “mayores” los cuales se debieron al incumplimiento del señor Ortiz Ortiz con las responsabilidades del puesto y con los procedimientos establecidos por ellos los cuales conocía y había sido entrenado. Estableció, además, que el despido respondió a factores objetivos y fue motivado por el propósito de preservar el buen orden y normal funcionamiento de la empresa, así como la integridad de sus operaciones. Asimismo, indicó que el apelante, en la evaluación del año fiscal 2014-2015, no cumplió con las expectativas de ejecución por lo que se implantó un Plan de Mejora de Desempeño (*Performance Improvement Plan* -PIP) por el período de 90 días y en dicho lapso de tiempo fue que se efectuó la aludida auditoría recibiendo la compañía una multa de la agencia.

El 30 de mayo de 2017 las partes presentaron ante el foro primario el Informe de Conferencia con Antelación al Juicio, en el cual esbozaron catorce (14) estipulaciones de hechos.²

Así las cosas, el juicio en su fondo se celebró los días 28 y 30 de agosto de 2018, 14 de septiembre de 2018, 30 de octubre de 2018 y 2 de noviembre de 2018. Aquilatada la prueba testifical y documental presentada, el tribunal de primera instancia decretó la desestimación con perjuicio de la querrela por despido injustificado incoada por el apelante. En el dictamen esbozó 108 determinaciones de hechos.³ Además, el foro *a quo* determinó que:⁴

...

La evidencia estableció que Ortiz **tenía un historial de desempeño insatisfactorio y que Medtronic lo despidió por dicha razón.**

...

...Por ende, está claro que **Ortiz se estaba desempeñando insatisfactoriamente hacia un tiempo**, al punto de que se le colocó en un plan de mejora de su desempeño o PIP, y que Ortiz **estaba avisado que si no mejoraba y ejecutaba sus funciones sin errores se exponía a ser despedido.**

...

...El caso de autos no involucra un caso de disciplina progresiva, sino **un caso de un historial reiterado de desempeño deficiente.**

...

Ortiz no presentó evidencia alguna que pudiera llevar a este Tribunal a determinar que su despido fue injustificado. Tampoco presentó evidencia que este Tribunal le mereciera credibilidad que desacreditara los testimonios de los testigos de Medtronic ni la base de la Compañía para el despido. **Los testimonios de la querrellada en torno a las razones para el despido fueron totalmente consistentes.** Incluso, las propias admisiones del querellante respecto a sus funciones y sus fallas de desempeño abonan a la conclusión de que su despido fue justificado y conforme a los parámetros de la ley.

Inconforme con el dictamen, el apelante presentó el recurso de apelación que nos ocupa imputándole al foro primario haber incurrido en los siguientes errores:

PRIMER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA EN LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA, LA ADJUDICACIÓN DE CREDIBILIDAD Y LA DETERMINACIÓN DE HECHOS, INCURRIENDO EN ERROR, PERJUICIO Y

² Véase la Oposición a Apelación y los autos originales.

³ Véase el Apéndice del Recurso, págs. 13-29.

⁴ *Íd.*, a las págs. 32, 33 y 35.

PARCIALIDAD, YA QUE NO LE OTORGÓ EL VALOR PROBATORIO CORRECTO A LA PRUEBA TESTIFICAL Y DOCUMENTAL PRESENTADA POR EL APELANTE.

SEGUNDO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE EL DESPIDO DEL APELANTE FUE JUSTIFICADO.

TERCER ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCLUIR QUE EL APELANTE INCURRIÓ EN UNA VIOLACIÓN REITERADA DE LAS REGLAS Y REGLAMENTOS DE LA APELADA, CUANDO EL APELANTE NUNCA FUE AMONESTADO NI SANCIONADO ANTES DE SER DESPEDIDO.

CUARTO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DETERMINAR QUE LA EVIDENCIA DESFILADA ESTABLECIÓ QUE EL APELANTE TENÍA UN HISTORIAL DE DESEMPEÑO INSATISFACTORIO Y QUE POR ELLO *MEDTRONIC* LO DESPIDIÓ.

QUINTO ERROR: ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DETERMINAR QUE LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO ANUALES REALIZADAS AL APELANTE CONSTITUÍAN DISCIPLINA CORRECTIVA Y PROGRESIVA.

Luego de varios trámites ante esta *Curia*, comenzados en enero de 2018, el 3 de diciembre de 2019 dictamos una Resolución acogiendo la transcripción de la prueba oral como la estipulada entre las partes. Además, se le concedió el término de veinte (20) días al apelante para presentar un alegato suplementario, de entenderlo necesario. El 9 de marzo de 2020 el apelante sometió el alegato suplementario. Así las cosas, el 11 de marzo de 2020 le otorgamos el plazo de treinta (30) días a la parte apelada para presentar su oposición.

Mediante el escrito intitulado *Oposición a Apelación* presentado el 30 de mayo de 2020, la parte apelada cumplió con lo ordenado. Así, decretamos perfeccionado el recurso.

Analizados los escritos de las partes, el expediente apelativo, la transcripción de la prueba oral del juicio y los autos originales; así como estudiado el derecho aplicable, procedemos a resolver.

II.**Despido Injustificado**

En Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen, 182 DPR 937, 949 (2011), el Tribunal Supremo nos expresó que “[l]a Asamblea Legislativa aprobó, en 1976, la Ley 80, que, si bien no prohíbe absolutamente el despido de un empleado, castiga el despido que se hace sin justa causa.” Igualmente, se ha declarado que “la política pública establecida en nuestra legislación laboral reconoce que el trabajo es un elemento central de nuestra vida en sociedad.” *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, 180 DPR 894, 901-902 (2011). Conforme a ello, a diferencia del derecho constitucionalmente reconocido del empleado a renunciar a su empleo, no existe un derecho ilimitado e irrestricto de parte del patrono a despedir a su empleado. *Íd.*, pág. 903.

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley Núm. 80), fue promulgada con el propósito dual de penalizar y desalentar que un patrono, de modo arbitrario, irrazonable y sin justa causa, despida a su empleado.⁵ Por otro lado, tuvo el propósito de servir como una medida de protección económica al empleado en el sector privado. *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643 (2014); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013). A la par, como señalamos, la Ley Núm. 80, *supra*, le provee al empleado remedios para los daños causados por el despido injustificado. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 596 (2013).

En el sentido práctico, la Ley Núm. 80, *supra*, regula las circunstancias en que un patrono puede despedir a un empleado.

⁵ La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, con vigencia inmediata, enmendó varios artículos de la Ley Núm. 80. No obstante, la Ley Núm. 4-2107 dispone en su Artículo 1.2, 29 LPRA sec. 121a, que su aplicación será prospectiva: “[l]os empleados contratados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, continuarán disfrutando los mismos derechos y beneficios que tenían previamente, según lo dispuesto expresamente en las secciones de esta”. Por lo tanto, la Ley Núm. 80 es el estatuto aplicable a los hechos del presente caso.

Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co., supra, pág. 905. La Ley Núm. 80, supra, aplica a los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) sean despedidos de su cargo sin que haya mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 906.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a, expone que todo empleado despedido sin justa causa tendrá derecho a recibir una indemnización, además del sueldo que dejó de devengar. A esa compensación, se le conoce como la mesada cuya cuantía dependerá: (1) del tiempo que el empleado ocupó su puesto, y (2) del sueldo que devengaba. *Romero v. Cabrer Roig*, supra; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 905; *Vélez Cortés v. Baxter*, 179 DPR 455, 465-467 (2010). La mesada es el remedio exclusivo disponible para un empleado que ha sido despedido sin justa causa, o de modo injustificado. *Romero v. Cabrer Roig*, supra.

Por su parte, el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b, detalla las circunstancias, no taxativas, constitutivas de justa causa para el despido, las cuales son: (a) que el empleado observe un patrón de conducta impropia o desordenada; (b) que el empleado no rinda su trabajo eficientemente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o se maneja por el establecimiento; (c) que el empleado virole reiteradamente las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de estos; (d) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (e) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o se maneja por el establecimiento y cambios en los servicios provistos al público; o, (f)

que se requieran reducciones en empleo debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, págs. 905-906.

De igual modo, cabe recordar que la Ley Núm. 80, supra, persigue reparar las violaciones laborales cometidas por el patrono a su obrero. Por lo tanto, la ley requiere una interpretación liberal que favorezca los derechos del empleado, por lo que cualquier duda debe resolverse a su favor. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 906.

La Ley Núm. 80, supra, establece **la presunción de que todo despido es injustificado**. Establecida la presunción por parte del empleado, **el patrono tiene la carga probatoria**, mediante preponderancia de la prueba, **de demostrar que tuvo justa causa para despedir al empleado-querellante**. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, supra, pág. 907; *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, supra, págs. 646-647; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230 (1998).

A estos efectos, el Artículo 11 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185K(a), establece lo siguiente:

En toda acción entablada por un empleado reclamando los beneficios dispuestos por las secs. 185a, *et seq.* de este título, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido **y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido** para cumplir con lo establecido en el Art. 185a de este título.

En virtud de ello, recalcamos que el Tribunal Supremo ha expresado que “en una acción por despido injustificado de un empleado, el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado.” *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 378. Por lo tanto, la norma probatoria que aplica en toda reclamación judicial, bajo la cual el reclamante tiene el deber de probar con preponderancia de la prueba sus alegaciones para

prevalecer, encuentra una excepción en los casos presentados al amparo de la referida ley. En estos casos, el patrono debe alegar en su contestación los hechos que justifican el despido y probar en el caso que el despido estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 379.

De otra parte, para que se active la presunción a favor del empleado, es medular que este establezca, como elemento de umbral, que era empleado y que hubo un despido. A esos efectos, el empleado debe demostrar: (1) que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; (2) que su contrato era por tiempo indeterminado; (3) que recibía remuneración por su trabajo, y (4) que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, supra, págs. 906-907.

Por ende, la tarea de los tribunales en casos de despido injustificado es evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió la justa causa para el despido, aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560 (2001), pág. 572. No obstante, los patronos pueden establecer reglamentos internos para fijar las normas de conducta que regirán en sus lugares de trabajo y los empleados estarán sujetos a estas normas siempre y cuando estas sean razonables. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681 (2004), pág. 689; *Jusino et als. v. Walgreens*, pág. 573. El Tribunal Supremo ha establecido que las violaciones a estas normas internas de conducta constituirán justa causa para el despido de empleados cuando el patrono logre demostrar que las reglas son razonables, que se les suministró copia escrita de dichas normas a los empleados y que el empleado violó las normas en reiteradas ocasiones. *Íd.*, págs. 572-573.

Por último, sabido es que la Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a la primera falta, sin embargo, el mismo

no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa **aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran.** Por lo tanto, de manera indirecta “la ley admite la extrema sanción de despido aún en casos de falta única para la ofensa aislada de todo concepto de reiteración o curso de conducta, si dentro de las circunstancias en que se impone, dicho castigo de separación del empleo no refleja arbitrariedad o capricho del patrono.” *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979). “La falta o acto aislado que dé lugar a despido del empleado en primera ofensa **ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.**” (énfasis nuestro) *Íd.*, a la pág. 544; *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368 (2011). En *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 93 DPR 920 (2015) el Tribunal Supremo expresó que “[l]a Ley Núm. 80 no puede ser una camisa de fuerza para **un patrono que simplemente actúa con diligencia, en protección de la seguridad de los demás empleados** que trabajan en la institución.” (énfasis nuestro) *Íd.*, a la pág. 936.

De otro lado, la Ley Núm. 2, *supra*, como estatuto especial, provee un procedimiento sumario de reclamaciones laborales para la rápida consideración y adjudicación de las querellas de obreros y empleados contra sus patronos por “cualquier derecho o beneficio, o cualquier suma por concepto de compensación por trabajo o labor realizados para dicho patrono, o por compensación en caso de que dicho obrero o empleado hubiere sido despedido de su empleo sin causa justificada.” Sección 1, 32 LPRA sec. 3118; *Lucero v. San Juan Star*, 159 DPR 494 (2003); *Rodríguez v. Syntex P.R., Inc.*, 148 DPR 604 (1999). El historial legislativo de la Ley Núm. 2, *supra*, destaca

enfáticamente la política pública a favor de la tramitación sumaria de los procesos judiciales en los que han de ventilarse las reclamaciones laborales y establece que el propósito de esta medida es propiciar la celeridad en la solución de estos pleitos. De ese modo, se garantiza al obrero la vindicación pronta de sus derechos y se protege su modo de subsistencia. Predicado en ello, la Ley Núm. 2, antes citada, establece un procedimiento sumario respondiendo así a la política pública de abreviar el procedimiento para que sea lo menos oneroso. *Dávila, Rivera v. Antilles Shipping, Inc.*, 147 DPR 483 (1999).

Apreciación de la Prueba

Es norma reiterada en nuestro ordenamiento, que la apreciación de la prueba corresponde, originalmente, al foro sentenciador. Los tribunales apelativos solo intervenimos con dicha apreciación cuando se demuestra satisfactoriamente la existencia de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto. *Pueblo v. Maisonave*, 129 DPR 49 (1991). Es ante la presencia de alguno de estos elementos o cuando la apreciación de la prueba no concuerde con la realidad fáctica, sea inherentemente increíble o claramente imposible, que se intervendrá con la apreciación efectuada. *Pueblo v. Irizarry*, 156 DPR 780, 789 (2002). La política jurídica tras esta normativa es dar deferencia a un proceso que ha ocurrido esencialmente ante los ojos del juzgador. Es ese juzgador de instancia quien observa el comportamiento de los testigos al momento de declarar y partiendo de eso adjudicó la credibilidad que le mereció. *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345, 357 (2009).

Además, en reiteradas ocasiones el Tribunal Supremo ha establecido “[...] que la declaración directa de un solo testigo, de ser creída por el juzgador de los hechos, es prueba suficiente de cualquier hecho. [...]” *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001).

Corresponde al tribunal sentenciador aquilatar la prueba testifical ofrecida y dirimir su credibilidad. En razón de ello repetidamente se ha establecido que, en asuntos de credibilidad de la prueba, se concederá gran deferencia a las determinaciones de hechos efectuadas por los tribunales de primera instancia. *Pueblo v. Torres Rivera*, 137 DPR 630 (1994). “Se impone un respeto a la aquilatación de credibilidad del foro primario en consideración a que, de ordinario, 's[o]lo tenemos récords mudos e inexpressivos'.” *Pérez Cruz v. Hosp. La Concepción*, 115 DPR 721, 728 (1984). *Trinidad v. Chade*, supra.

De otra parte, cuando se evalúa la prueba documental, el foro apelativo, se encuentra en la misma posición que el foro de primera instancia. Al tener ante sí los mismos documentos que desfilaron ante el juzgador de instancia, no hay emociones o comportamientos que el juzgador apelativo esté dejando fuera de la ecuación. “Somos conscientes, naturalmente, que en relación con la evaluación de prueba documental este tribunal está en idéntica situación que los tribunales de instancia.” *Trinidad v. Chade*, supra, pág. 292 (2001), citando a *Díaz García v. Aponte Aponte*, 125 DPR 1 (1989), y a *Ramírez, Segal & Látimer v. Rojo Rigual*, 123 DPR 161 (1989).

III.

El apelante señala que el TPI erró en la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad y la determinación de hechos al no otorgarle el valor probatorio correcto a la evidencia presentada. Expone que también erró el foro primario al concluir que el despido fue justificado y al resolver que el apelante incurrió en una violación reiterada de las reglas y reglamentos de la empresa cuando él nunca fue amonestado ni sancionado previo al despido. Este expresa que actuó incorrectamente el TPI al determinar que la evidencia estableció que él tenía un historial de desempeño insatisfactorio y que por ello Medtronic lo despidió. Plantea, además, que el TPI erró

al decidir que las evaluaciones de desempeño anuales que le realizaron constituían disciplina correctiva y progresiva.

Por otra parte, en el primer señalamiento el señor Ortiz Ortiz le imputó a la Magistrada haber actuado con pasión, perjuicio o parcialidad al no haber divulgado su relación laboral, previa a su nombramiento como Juez, con el Lcdo. Gregory T. Usera Macfarlane. Ambos laboraron en el mismo bufete de abogados y que dicho hecho lo descubrió después de dictada la Sentencia.⁶ Indicó que, a su entender, si la togada o el abogado hubiesen divulgado dicha relación laboral anterior ello no hubiese sido obstáculo para que esta continuara el caso.⁷ Sin embargo, señaló que el “...mero hecho de que ambos ocultaron tal hecho se presta a “dar la impresión de que está [sic] actuando indebidamente”.⁸ Además, el apelante expresa que de haberse comunicado esta información se evitaba la mera apariencia de conducta impropia. En este aspecto indicó que notó una condescendencia excesiva del TPI hacia la parte apelada siempre que se objetaba.⁹

Nuestro Tribunal Supremo ha sido enfático en que una imputación de parcialidad o perjuicio hacia un juez es una cuestión seria que no puede tomarse livianamente y que debe cimentarse en cuestiones personales serias, no triviales ni judiciales. Es decir, debe tratarse de una actitud originada extrajudicialmente y de situaciones que revistan sustancialidad.¹⁰ Por tanto, cuando una parte solicita la recusación de un juez tiene que ser prudente y responsable en la formulación de la recusación, especialmente cuando se invocan fundamentos con implicaciones éticas para el magistrado.¹¹

⁶ Véase escrito de apelación, págs. 9-11.

⁷ *Íd.*, a la pág. 13.

⁸ *Íd.*

⁹ *Íd.*, a las págs. 9 y 13.

¹⁰ *Ruiz v. Pepsico, P.R. Inc.*, 148 DPR 586 (1999).

¹¹ *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 775 (2013).

El proceso de solicitud de recusación de un juez se rige, entre otras instancias, por la Regla 63.2 de las Reglas de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 63. Sin embargo, lo determinante al evaluar la conducta de un juez no es el grado de conocimiento que este tenga de las partes o de los testigos, sino de si la relación se enmarca dentro de las conductas prohibidas por el Canon 8 de Ética Judicial y la Regla 63.2 de las de Procedimiento Civil, *supra*. Esto es, si la relación impactará su imparcialidad.

El planteamiento del apelante respecto a que la Hon. Migdalí Ramos Rivera actuó contrario al deber de imparcialidad que la obliga en su función judicial se presenta, por vez primera, en la apelación por lo que no fue considerado ni atendido mediante los procesos aplicables en el trámite del caso ante el foro primario.¹² Sabido es que los foros apelativos no pueden considerar asuntos que no han sido atendidos por el Tribunal de Primera Instancia.¹³ Por ello, solo nos corresponde determinar si la Magistrada incurrió en algún perjuicio, parcialidad o pasión en la evaluación íntegra de la prueba.

Advertimos que el apelante claramente señaló que, de haber conocido el hecho que la jueza había laborado con el representante legal de la parte apelada en el mismo bufete, no hubiese sido obstáculo para que esta continuara el caso. Sin embargo, expone que la Magistrada actuó con parcialidad al atender las objeciones presentadas por el apelante. Acorde con la normativa jurídica expuesta, examinamos la Transcripción de la Prueba Oral (TPO) del juicio y de ella no surgen las actuaciones parcializadas imputadas. Por el contrario, la Jueza Ramos Rivera actuó con respeto hacia los abogados y le concedió oportunidad para que estos expresaran sus objeciones y argumentos relativos a las mismas sin intervenciones

¹² El procedimiento a llevarse a cabo está recogido en la Regla 63.2 de las Reglas de Procedimiento Civil, *supra*. A esos efectos, la norma dispone que la solicitud deberá ser juramentada y presentada dentro de los siguientes veinte (20) días desde que la parte solicitante conoció la razón o causa de la recusación.

¹³ *E.L.A. v. Northwestern Selecta*, 185 DPR 40, 55-56 (2012).

de la togada para evitar que alguno de ellos presentaran sus planteamientos. Más aún, muchas objeciones presentadas por la parte apelante fueron acogidas por el TPI. Por lo que el trámite judicial no refleja la parcialidad alegada por el apelante.

Un ejemplo claro de lo anterior, lo apreciamos en el intercambio donde la parte apelante objetó los documentos, en ese momento, Identificaciones E y F de Medtronic (luego Exhibits E y F), por ser prueba de referencia.¹⁴ El TPI autorizó preguntas del documento E pero aclaró que no necesariamente lo admitía en ese momento.¹⁵ Respecto a la identificación F, el representante legal del apelante indicó que el Sr. Frankie Iglesias hablaría sobre esos documentos, por lo que el testimonio que daría el señor Ortiz Ortiz podría estar sujeto a conexión con él del señor Iglesias.¹⁶ El TPI expresó “Bueno, así se acepta”.

Asimismo, en el último día del juicio, el representante legal del apelante objetó el directo del señor Olivera Alemar por entender que se le estaban realizando preguntas sugestivas, objeción que fue declarada No Ha Lugar. No obstante, el abogado insistió y le expresó al TPI “...hemos notado una cierta parcialidad en todo el procedimiento en este caso. Nosotros estamos haciendo una objeción que eso es Evidencia 101 que en su directo está basado en preguntas sugestivas completamente y según lo que yo entiendo es que el tribunal dice: “que sí, que puede seguir haciendo preguntas sugestivas.” Eso es lo que yo entiendo. Ese fue el *ruling* del tribunal?”.¹⁷ A esto la Jueza Ramos Rivera contestó “Ya el tribunal resolvió, licenciado.” y le expresó al licenciado Usera Macfarlane “Licenciado Usera, si puede reformular en la medida que sea posible.”¹⁸

¹⁴ Véase la TPO, Tomo 1, págs. 98-101 y 108, respectivamente.

¹⁵ *Íd.*, a la pág. 101.

¹⁶ *Íd.*, a la pág. 108.

¹⁷ Véase la TPO del 2 de noviembre de 2018, págs. 26-27.

¹⁸ *Íd.*, a la pág. 28.

Estas instancias y muchas otras acontecidas durante el transcurso del juicio nos permiten colegir que la Jueza Ramos Rivera ejecutó adecuadamente la función judicial en atención a la controversia, y fue prudente, serena, imparcial y cuidadosa al atender las objeciones de las partes.

Atendido dicho planteamiento, nos corresponde entonces determinar si la Magistrada incurrió en algún error, perjuicio, parcialidad o pasión en la evaluación integral de la prueba. Por lo que, en virtud del alcance fáctico y jurídico de los errores planteados, veamos las declaraciones de los testigos, vertidas en el juicio.

Sr. Robert Ortiz Ortiz

Laboró para Medtronic por catorce años, desde el 5 de agosto de 2002 hasta el 3 de marzo de 2016.¹⁹ A continuación un resumen de sus declaraciones:

El 3 de marzo de 2016 lo citaron a un salón de la empresa donde se encontraba la Sra. Bernardita Collazo y le presentaron el resultado de una investigación de un evento ocurrido el 10 de diciembre de 2015.²⁰ Indicó que el último puesto ocupado -desde mediados de su trayectoria en la compañía- fue Senior EHS Specialist (Especialista en Salud y Seguridad Ocupacional y Ambiental). Aseguró que entre ocho (8) y nueve (9) meses laboró como Supervisor del Área de Facilidades además de ejercer las funciones de su puesto. Luego, al momento del despido, solo ocupaba el puesto de Senior EHS Specialist.

El testigo expresó que entre sus responsabilidades estaban realizar inspecciones y auditorías de la planta para verificar cumplimiento con las regulaciones de salud, seguridad, ambiental y ocupacional.²¹ Mencionó que brindaba apoyo con cualquier situación que pudiera ocurrir en la planta en términos de EHS para resolver cualquier auditoría e inspección de una agencia externa.²² Expuso que el Sr. David Olivera era el Director de EHS para Puerto Rico y el Sr. Frankie Iglesias fungía como Program Manager de la instalación de Villalba. Declaró que su desempeño fue bueno y aportó al desarrollo del Programa de EHS de la empresa. Aseguró que apoyaba en el adiestramiento de personal.

¹⁹ Véase la TPO del 28 de agosto de 2018, Tomo 1, pág. 9. Testimonio comienza en esta página.

²⁰ *Íd.*, a las págs. 9-10.

²¹ *Íd.*, a la pág. 14.

²² *Íd.*, a las págs. 16-17. En las páginas 14 a la 17 el señor Ortiz Ortiz narró otras funciones.

El señor Ortiz Ortiz testificó que, durante el tiempo trabajado, fue reconocido en varias ocasiones por sus ejecutorias incluyendo su promoción a EHS Specialist.²³ Puntualizó que en los trece (13) años que laboró en Medtronic nunca recibió una amonestación verbal o escrita ni una suspensión según establece el manual.²⁴ Expresó, además, que con relación a los alegados hechos, Medtronic no le ofreció oportunidades para corregir la conducta.²⁵

Este reconoció que la empresa utilizaba el Performance Improvement Plan (PIP) como un mecanismo para ayudar a los empleados a mejorar su desempeño.²⁶ Ello cuando se entendía que el empleado necesitaba mejorar en alguna área específica. Indicó que este plan era usado cuando el empleado, luego de una evaluación, no cumplía con los parámetros de la compañía, se le daba una oportunidad con unas metas establecidas y un tiempo para completar las mismas.²⁷ Mencionó que en el 2015 fue sometido a un PIP Program como resultado de su evaluación anual en la que se hicieron unos señalamientos de su desempeño.²⁸ Asimismo, el testigo expresó que el PIP se cerró satisfactoriamente debido a que se cumplieron todas las expectativas establecidas.²⁹ Ello a satisfacción de su supervisor, Frankie Iglesias y el Departamento de Recursos Humanos. Indicó que en diciembre de 2015 se realizó la reunión final del PIP y se le mencionó que el plan se había cumplido a cabalidad sin objeción alguna a su desempeño.³⁰ Se le clasificó como “meet” de cumplimiento.

Especificó que la razón de su despido fue que de una alegada investigación de la inspección llevada a cabo por la Junta de Calidad Ambiental (JCA) resultó que él era el responsable de los resultados.³¹ No obstante, enfatizó que el proceso de auditoría con la JCA no había concluido, ya que solo había llegado un informe preliminar con unos hallazgos que no eran finales y no se conocía qué acción iba a tomar la agencia con esa situación.³² Por lo que entiende que se le despidió injustificadamente.

El señor Ortiz Ortiz expuso que el 10 de diciembre 2015 él no estaba en la empresa, pero recibió una llamada del guardia de seguridad informándole que una inspectora de la JCA llegó a la empresa para realizar una inspección de las instalaciones. Este le mencionó al guardia que en la empresa debía estar María del Mar Cartagena. Respecto a esta el testigo puntualizó que ella trabajaba en el Departamento de EHS, ejercía las mismas responsabilidades, conocía el programa y estaba capacitada para atender a la inspectora.³³ Sin embargo, se le llamó nuevamente porque la señora Cartagena no estaba en la planta y se le requirió asistir a la empresa lo cual hizo para participar del proceso de la auditoría.

²³ *Íd.*, a la pág. 20.

²⁴ *Íd.*, a las págs. 27-28.

²⁵ *Íd.*, a la pág. 28.

²⁶ *Íd.*, a la pág. 32.

²⁷ *Íd.*, a la pág. 33.

²⁸ *Íd.*, a la pág. 34.

²⁹ *Íd.*

³⁰ *Íd.*, a la pág. 36.

³¹ *Íd.*, a la pág. 37.

³² *Íd.*, a las págs. 37-38.

³³ *Íd.*, a la pág. 39.

Este narró que en la inspección estuvo presente el Sr. Frankie Iglesias y visitaron diferentes áreas funcionales de Medtronic como manufactura, desperdicios sólidos y reciclaje. Al final sostuvieron una reunión de cierre donde la inspectora informó ciertos posibles incumplimientos con la regulación que ella había identificado y que los evaluaría para someter un informe.³⁴ Estuvieron presentes el Sr. Mark Otero, Gerente de Planta, el señor Iglesias, la inspectora y él.

Señaló que **ese mismo día se tomaron medidas correctivas para corregir algunos de los señalamientos** y preparó una carta donde le **daba las justificaciones** porque entendía que no se sustentaban.³⁵ La comunicación se la entregó al señor Iglesias con la documentación de apoyo para que se lo enviara a la JCA (Exhibit 1 de la parte querellante). Este especificó que completó y sometió el documento el 21 de diciembre de 2015, pero no lo firmó porque quien tenía que hacerlo era el señor Iglesias.³⁶ Aseguró que preparó el documento porque el hecho de haber acompañado a la inspectora, durante la inspección, no significaba realmente que todas las áreas que ella visitó y todos los señalamientos eran de su responsabilidad directa.³⁷ Especificó que la JCA realizó señalamientos iniciales del gabinete de almacenaje de productos peligrosos y en las áreas de almacenaje satélite y uno en referencia al programa de manejo de desperdicios peligrosos.³⁸

El apelante declaró que la inspección de la JCA era de la parte Ambiental de la empresa y le solicitó al señor Iglesias asumir dicha área después de la salida del Sr. Ángel Martínez -aproximadamente en febrero de 2015. Manifestó que el señor Iglesias le informó que **las responsabilidades serían unas compartidas** a ser distribuidas en **todos los componentes del departamento** que eran la Sra. María del Mar Cartagena, el señor Iglesias y él.³⁹ Dijo que le presentó una preocupación al señor Iglesias referente a que con la salida del señor Martínez se habían reducido los recursos de apoyo al área tan crítica y además, la planta tenía 200,000 pies cuadrados, más de 1,500 empleados y cerca de 80 programas o regulaciones que podrían aplicar a la empresa.⁴⁰

El testigo mencionó que el día de su despido, en la mañana, y en otras reuniones le había indicado al señor Iglesias que debía haber una distribución formal a una persona responsable.⁴¹ Este estableció que la empresa no recibió multa por la inspección de la JCA realizada el 10 de diciembre de 2015. Respecto a la *Orden por Consentimiento* emitida por la JCA -fecha el 23 de septiembre de 2016- (Exhibit I por estipulación) hubo una objeción de la parte apelada por lo que no pudo declarar sobre el contenido de la misma.⁴² Aseguró que **por la visita de la JCA del 10 de diciembre de 2015, solo lo despidieron a él.**

El apelante acentuó que, durante el tiempo que laboró en Medtronic, nunca se despidió a algún

³⁴ *Íd.*, a la pág. 40.

³⁵ *Íd.*, a la pág. 41.

³⁶ *Íd.*, a la pág. 44.

³⁷ *Íd.*, a la pág. 46.

³⁸ *Íd.*, a la pág. 48.

³⁹ *Íd.*, a las págs. 50-53.

⁴⁰ *Íd.*, a las págs. 57-58.

⁴¹ *Íd.*, a las págs. 59-60.

⁴² *Íd.*, a las págs. 62-67.

compañero del Departamento de EHS a raíz de una inspección.⁴³ Expresó que al revisar los documentos finales de la JCA surge que **solo se informaron dos situaciones de los cinco originales**. Aclaró que los dos señalamientos versaban sobre que había 17 galones de material peligroso en la jaula de desperdicios peligrosos sin identificar con la etiqueta Hazardous Waste y no estaban en la bitácora de desperdicios peligrosos, y había tres (3) recipientes en el Área de Acumulación Satélite que no estaban sellados herméticamente.⁴⁴

Indicó que los recipientes que se encontraban en el área de desperdicios sólidos habían sido llevados por personal del almacén. Narró que se comunicó con el contratista que dispone de los materiales peligrosos para que le proveyera información para identificar ese material.⁴⁵ Una vez obtenida la misma se la pasó al Sr. Juan Cruz del Departamento de Facilidades para que procediera a identificar el material. Expresó que la JCA señaló el evento como uno aislado y extraordinario, y no como la rutina de la compañía en términos de los materiales.⁴⁶

Respecto al señalamiento de la JCA relativo a los envases que no estaban sellados herméticamente declaró que, en la respuesta a la JCA que preparó, le había indicado a la agencia que esa era la práctica que había llevado el Sr. Ángel Martínez por los pasados trece años.⁴⁷ Asimismo, expuso que esto había sido validado tanto por la JCA, en inspecciones anteriores, como por las auditorías internas corporativas por lo que no existía razón para entender que era una práctica no adecuada.⁴⁸ El apelante realizó [sic] que en el proceso preguntó el porqué de no entrevistar a la Sra. María del Mar Cartagena ya que ella tenía responsabilidad en esa área pero nunca se le contestó.⁴⁹

El testigo también detalló que antes de este evento participó de muchas inspecciones de agencias reguladoras en la parte de Salud y Seguridad Ocupacional y por la Agencia Federal de Aviación, pero nadie fue despedido por los señalamientos no significativos reportados a la empresa.⁵⁰

En el contrainterrogatorio el apelante admitió que su trayectoria profesional estaba relacionada con trabajos relacionados en el Área de EHS. Este indicó que desde febrero o marzo de 2015 tenía responsabilidad de las auditorías corporativas del Área Ambiental. Con relación al documento intitulado “EHS Villalba Corporate Audit Readiness”, de 22 de octubre de 2015 (Exhibit G de la querrellada), el señor Ortiz Ortiz mencionó que el mismo describe la preparación de la facilidad en Villalba para una auditoría que va a ocurrir. Este reconoció que en la tabla que aparece en la pág. 176 del documento “EHS Audit Planning and Preparation Activities” se establece que las funciones de “Hazardous Materials”, de “Hazardous Waste Management” y “Hazardous, Dangerous, Substances” están asignadas a él, pero en preparación para la auditoría.⁵¹ A estos efectos, aceptó que los tres

⁴³ *Íd.*, a la pág. 69.

⁴⁴ *Íd.*, a las págs. 72-74.

⁴⁵ *Íd.*, a la pág. 79.

⁴⁶ *Íd.*

⁴⁷ *Íd.*, a la pág. 80.

⁴⁸ *Íd.*

⁴⁹ *Íd.*, a las págs. 81-82.

⁵⁰ *Íd.*, a la pág. 83.

⁵¹ *Íd.*, a las págs. 94-95.

programas están asignados a él con exclusión de cualquier otro empleado de EHS.⁵²

El testigo expuso que en otras áreas aparece el nombre de María del Mar Cartagena, pero en ninguna parte se dispone una combinación de él con ella. No obstante, en el renglón 28 que lee “Solid Waste Management” se establece que él le estaría dando apoyo al Sr. Juan Cruz. El apelante admitió que la JCA hizo señalamientos en las áreas de Hazardous Materials, Hazardous Waste Management y Hazardous Dangerous Substances las cuales tenía asignadas para la auditoría.⁵³ Mencionó que hubo una reunión donde se asignaron las tareas del Sr. Ángel Martínez entre el señor Iglesias, la señora Cartagena y él.⁵⁴ Además, este señaló que en la referida reunión se distribuyeron y asignaron tareas ambientales a cada uno según surge del documento donde la número 5 “In a quarterly basis submit the Enviromental Metrics to the EHS Management Portal (Water, Energy, Wastes, Air emissions, inspections, reports and objectives” le fue asignada a él.⁵⁵

El señor Ortiz Ortiz aceptó que los hallazgos de la JCA estaban relacionados con el etiquetado deficiente de los materiales que se tenían que transportar de la planta.⁵⁶ También admitió que otro de los hallazgos era que había unos materiales expirados y que tenían que indicarse cuál era el contenido y el otro señalamiento era que estaban almacenados materiales no sellados de la manera que la JCA exigía. Con relación a este último, expresó que eso fue en el Área Satélite lo cual no era su responsabilidad ya que era una función compartida entre las áreas de manufactura que depositaban el material allí.⁵⁷ Explicó que las responsabilidades ambientales son compartidas a través de toda la planta; no son exclusivas del Departamento de EHS.⁵⁸

El testigo mencionó que él fungía como “Subject Matter Expert” (SME) de la planta de Villalba por lo que era responsable del cumplimiento ambiental de todo lo relacionado con el manejo de desperdicios sólidos.⁵⁹ Este aseguró que de otras plantas le consultaban asuntos de auditorías de la JCA por tener el *expertise* como Subject Matter Expert del manejo de desperdicios sólidos que se almacenaban en las facilidades de Medtronic.⁶⁰

El señor Ortiz Ortiz expresó que al Sr. Juan Cruz no le quitaron todas las responsabilidades del Área Ambiental y eso incluyó darle apoyo a él durante los meses de noviembre y diciembre de 2015.⁶¹ Este puntualizó que necesitaba mejorar la falta de comunicación dentro del Departamento ya que ello y la falla en el trabajo en equipo estaban afectando el desempeño de EHS en Villalba.⁶²

⁵² *Íd.*, a la pág. 96.

⁵³ *Íd.*, a la pág. 106.

⁵⁴ *Íd.*, a la pág. 107.

⁵⁵ *Íd.*, a las págs. 111-113. Ello surge del documento intitulado Lista de distribución y asignación de tareas, Exhibit F de la querrellada.

⁵⁶ *Íd.*, a la pág. 115.

⁵⁷ *Íd.*, a las págs. 116-117.

⁵⁸ *Íd.*, a la pág. 117.

⁵⁹ *Íd.*, a la pág. 118.

⁶⁰ *Íd.*, a la pág. 119.

⁶¹ *Íd.*, a la pág. 144.

⁶² *Íd.*, a las págs. 146-147.

El apelante, además, declaró que el asunto de los recipientes que no estaban debidamente sellados se le asignó a Stephanie Uriarte. El señor Ortiz Ortiz mencionó que en la investigación realizada por la empresa relacionada con la inspección de la JCA se le entrevistó en dos (2) ocasiones y a su supervisor, señor Iglesias.⁶³ Además, expresó que se generó un reporte en el que se hacía referencia a los procedimientos de Medtronic que habían sido incumplidos según determinó la JCA los cuales estaban en su área de responsabilidad (Exhibit P de la querellada).⁶⁴

El apelante señaló que en la investigación este informó que le consultó a Veolia cómo etiquetar parte del material que estaba en incumplimiento (17 galones). Y que luego le dio una instrucción al Sr. Juan Cruz al respecto. Sobre la entrevista que le tomaron, Exhibit R de la querellada, este aceptó que había mencionado que le había dado una instrucción a Juan Cruz el 1 de diciembre de 2015 para manejar unas recomendaciones ofrecidas por Veolia. Indicó que él le preguntó al señor Cruz si había identificado el material a lo que este le contestó que no porque le habían asignado otras tareas en el Área de Facilidades pero que estaba en proceso de completarlo.⁶⁵

El testigo expresó que entre el 1 de diciembre y el 10 de diciembre de 2015, fechas de su instrucción y cuando la JCA realizó la inspección, respectivamente, la única gestión que hizo para asegurarse de que el material estuviese etiquetado fue preguntarle al señor Cruz si lo había ejecutado y este le dijo que no.⁶⁶ Este declaró que el 13 de noviembre de 2015 le había solicitado a Veolia cómo identificar los 17 galones pero la JCA, en diciembre de 2015, encontró que no se habían etiquetado.⁶⁷

Este también testificó, respecto al adiestramiento intitulado Procedimiento para el Manejo de Desperdicios Peligrosos, (Waste Management Work Procedure), reconoció que el flujograma establecía que uno de los requisitos era que el material estuviese etiquetado antes de salir de la empresa (Exhibit DD de la querellada).⁶⁸ Este reconoció que en la distribución de los deberes se le había asignado la disposición de los materiales y que el etiquetado de estos, antes de salir de la empresa, era su responsabilidad.⁶⁹ Aceptó que entre las funciones adscritas al EHS Representative está proveer instrucción a empleados en relación a clasificación, identificación, manejo, almacenaje y disposición de desperdicios.⁷⁰ Así mismo, expresó que tenía las tareas de asegurar que todos los desperdicios estén guardados y transferidos del Área Satélite y coordinar la disposición de los desperdicios y asegurar el manejo correcto, almacenamiento, etiquetado.⁷¹

Este detalló que la acción correctiva de etiquetar los 17 galones era una sencilla por lo que se hizo el mismo día de la inspección de la JCA.⁷² **Enfatizó que el concepto “mayor” para referirse a los hallazgos de**

⁶³ *Íd.*, a las págs. 167-168.

⁶⁴ *Íd.*, a las págs. 168-169.

⁶⁵ *Íd.*, a las págs. 173-174.

⁶⁶ *Íd.*, a las págs. 174-175.

⁶⁷ *Íd.*, a la pág. 177.

⁶⁸ *Íd.*, a la pág. 182.

⁶⁹ *Íd.*, a la pág. 183.

⁷⁰ *Íd.*, a las págs. 183-184.

⁷¹ *Íd.*, a la pág. 184.

⁷² *Íd.*, a la pág. 192.

la JCA fue usado por Medtronic y no por la agencia.

No obstante, reconoció que en la Presentación sobre Auditoría de la Junta de Calidad Ambiental intitulado “PREQB AUDIT-MVC (Exhibit P de la querellada), el cual ayudó a redactar, se catalogó el hallazgo de los 17 galones como “major”. Expresó que en la reunión de cierre con la JCA se mencionó que el hallazgo de la falta de rotulación de los 17 galones podría conllevar acción legal de la agencia y que se iba a referir a la División Legal.⁷³ El apelante declaró que en la *Orden de Consentimiento* de la JCA no surge la falta de etiquetado del recipiente de 55 galones. Mencionó que desconoce si la JCA ha confeccionado una auditoría sin hallazgos negativos, pero le impone el pago a una empresa. Testificó que en la carta de despido (Exhibit BB de la querellada) se hizo referencia a las fallas que se incluyeron en la inspección de la JCA.⁷⁴

Por su parte, el apelante -en el redirecto- mencionó que respecto a la falta de conducta 24 establecida en el Manual del Empleado no le aplicaba a su caso porque ejerció sus funciones de forma correcta, no se dañó trabajo, no se creó desperdicio innecesario ni se ocultó alguna labor.⁷⁵

El señor Ortiz Ortiz aseguró que -como parte de su PIP- dirigió el trabajo, participó en la reunión de los compañeros de trabajo del Departamento de EHS y estableció las fechas de cumplimiento. Este indicó que respecto a sus evaluaciones para los años fiscales 2013 y 2014 las mismas demostraban que el cumplía “meet” con los requisitos de la compañía y requerimientos del puesto por lo que le otorgaron los bonos de desempeño.

El apelante indicó que no disciplinó al señor Cruz, *handyman* de la empresa, porque no había cometido algún incumplimiento ni se había notificado violación por la JCA. Manifestó que en la entrevista realizada por la Sra. Johavana Ruiz, sobre la inspección de la JCA, él le había contestado que -aunque le había dado instrucciones al señor Cruz- no era responsable directo y total del Área de Almacenaje de Desperdicios Sólidos.⁷⁶

El apelante enfatizó que la auditoría realizada en enero arrojó un resultado de 96% y que las razones del despido fue imputarle responsabilidad por unos hallazgos de la JCA informados en la reunión de cierre los cuales no se basaban en un informe final de la agencia.⁷⁷ Indicó que se tomó una decisión de que era responsable de lo sucedido sin conocer que iba a suceder con esos señalamientos.⁷⁸ Recalcó que se le despidió sin darle la oportunidad de concluir el proceso de negociación con la JCA para ver el resultado del proceso final.⁷⁹

El señor Ortiz Ortiz subrayó que en la decisión final de la JCA se entendió que se habían tomado las medidas correctivas adecuadas ni se sostuvo alguna violación hasta el final del proceso.⁸⁰ A preguntas del TPI, este contestó que tenía problemas de comunicación con el señor Iglesias y con la señora María del Mar desde hacía dos (2) años y que la

⁷³ *Íd.*, a la pág. 193.

⁷⁴ *Íd.*, a la pág. 203.

⁷⁵ Véase la TPO del 30 de agosto de 2018, Tomo 2, a las págs. 7-9.

⁷⁶ *Íd.*, a las págs. 48-50.

⁷⁷ *Íd.*, a las págs. 57-58.

⁷⁸ *Íd.*, a la pág. 58.

⁷⁹ *Íd.*, a la pág. 59.

⁸⁰ *Íd.*

inspección de la JCA fue una no planificada.⁸¹ Expuso que la inspección de la JCA sirvió para incrementar el cumplimiento de la auditoría de enero de 2016 debido a que se tomaron medidas correctivas posteriores a la misma.

Con el testimonio del apelante, la representación legal dio por sometido el caso. El abogado de Medtronic presentó una Moción a tenor con la Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil “Non Suit”, la cual fue argumentada por las partes.⁸² El TPI la declaró No Ha Lugar al entender que era “necesario escuchar la prueba del patrono”.⁸³

Sr. Frankie Noel Iglesias Ramos

Comenzó en Medtronic para el 2003 en la planta de Villalba y luego trabajó en la instalación ubicada en Humacao.⁸⁴ En el 2010 se le nombró “*Program Manager*” en la planta de Humacao a cargo de la parte de Facilidades, Planta Física, Salud, Seguridad y Ambiental y el área de Servicios Técnicos. Posteriormente, en marzo de 2012 fue trasladado a Villalba y continuó la parte de Salud, Seguridad y Ambiental (EHS) y le asignaron el programa de Business Continuing Management (BCM), pero los asuntos relativos a Servicios Técnicos no los trabajó.⁸⁵ En octubre de 2016 se retiró. A continuación extractos de su testimonio:

En al área de EHS se reportaban a él, el Sr. Ángel Martínez, el Sr. Robert Ortiz Ortiz, la Sra. María del Mar Cartagena y el Sr. José Colón, quien era un técnico de ambiental. Este mencionó que el señor Martínez estaba a cargo de la parte Ambiental en EHS mientras que el señor Ortiz Ortiz y la Sra. María del Mar Cartagena manejaban lo que era la parte de Salud y Seguridad.⁸⁶ Indicó que cuando el señor Martínez estaba en la empresa el señor Ortiz Ortiz y la señora Cartagena no tenían funciones en el Área Ambiental.

El testigo expresó que cuando el señor Martínez se retiró ocurrió una distribución, en un lapso de días, de las funciones que este desempeñaba entre el señor Ortiz Ortiz y María del Mar Cartagena.⁸⁷ Declaró que al señor Ortiz Ortiz se le asignó la función de “Coordinates Recycling Materials Pickups” que implicaba coordinar el recogido interno de las distintas áreas de

⁸¹ *Íd.*, a las págs. 61-62

⁸² *Íd.*, a las págs. 113-153.

⁸³ *Íd.*, a la pág. 153.

⁸⁴ Véase, Transcripción de la Prueba Oral (TPO) del 11 de septiembre de 2018, Tomo 3, a la pág. 5. Testimonio comienza en la pág. 3.

⁸⁵ *Íd.*, a la pág. 8.

⁸⁶ *Íd.*, a la pág. 11.

⁸⁷ *Íd.*, a las págs. 17-18.

manufactura y apoyo, y con la compañía de reciclaje. También se le asignó a este la responsabilidad de “Coordinates by Biomedical Waste Hazardous Waste used Oil” y “Used oils sharps and blades pickups”.⁸⁸

El testigo explicó que el material una vez usado en al Área de Manufactura se pasaba al Área Satélite y después se movía al gabinete de desperdicios sólidos, no sin antes ser identificados con una etiqueta estándar que establece el tipo de material y contiene toda la información.⁸⁹ Mencionó que una vez en el gabinete había una bitácora donde se colocaba la información de lo que entró y de lo que salía, y se coordinaba los recogidos de ese material por la Compañía de disposición Veolia.⁹⁰

El señor Iglesias Ramos puntualizó que los materiales pasaban a ser responsabilidad del señor Ortiz Ortiz al momento que se iban a mover del Área Satélite al lugar de disposición final.⁹¹ Preciso que en el Área Satélite, el señor Ortiz Ortiz estaba encargado de notificar a la compañía de recogido que se tenía un material o desperdicio peligroso para disponer.⁹² Además, estableció que el señor Ortiz **tenía la responsabilidad de asegurarse que todo material estuviese etiquetado con toda la información requerida.**⁹³

Este señaló que, **a diciembre de 2015, el Sr. Juan Cruz también tenía la responsabilidad de etiquetar.** El señor Cruz daba apoyo al Área Ambiental. Añadió que el señor Cruz tenía que notificar al señor Ortiz Ortiz sobre el material en movimiento que requería etiqueta y este último debía asegurarse de que el material en el área de disposición final estuviese debidamente etiquetado.⁹⁴

Respecto al inspección de la JCA, indicó que una inspectora llegó a realizar la misma basada en una Ley Federal que regula el manejo y la disposición final de los desperdicios o sustancias peligrosas. Expuso que el señor Ortiz Ortiz era el encargado de recibir la inspección de desperdicios sólidos.⁹⁵ El testigo mencionó que estando en el gabinete llegó el señor Ortiz Ortiz. Luego pasaron a las distintas Áreas Satélites y posterior fueron a la reunión cierre de inspección. En la reunión la inspectora indicó que iba a elevar tres (3) hallazgos a la División Legal de la JCA.⁹⁶ Este indicó que el documento intitulado *Presentación sobre auditoría de la Junta de Calidad Ambiental “PREQB Audit- MVC”* (Exhibit P de la querellada) lo preparó e incluye los referidos señalamientos. Preciso que Medtronic estaba expuesta a sanciones económicas y se exponía a “afectar el buen nombre” por un informe que se publica.⁹⁷

El señor Iglesias Ramos expresó que se trabajó los hallazgos con urgencia porque, aún cuando no se había recibido un informe final de la JCA, querían mitigar el impacto de las acciones legales contra

⁸⁸ *Íd.*, a las págs. 25-26.

⁸⁹ *Íd.*, a la pág. 27.

⁹⁰ *Íd.*, a la pág. 28.

⁹¹ *Íd.*

⁹² *Íd.*, a la pág. 29.

⁹³ *Íd.*, a las págs. 29-30.

⁹⁴ *Íd.*, a las págs. 30-31.

⁹⁵ *Íd.*, a la pág. 32.

⁹⁶ *Íd.*, a la pág. 50.

⁹⁷ *Íd.*, a la pág. 51.

Medtronic.⁹⁸ Este señaló que las tres (3) áreas mayores estaban directamente relacionadas con las responsabilidades del señor Ortiz Ortiz.⁹⁹ El testigo mencionó que clasificaron los hallazgos de la JCA según una auditoría de calidad: “critical, minor, major, minor, opportunity y best practice”.¹⁰⁰ **Puntualizó que ninguno de los señalamientos de la JCA era crítico debido a que por ninguno se detenía las operaciones.**

Mencionó que la auditoría corporativa realizada en enero de 2016 estaba limitada al Área de EHS y en el Área Ambiental atendían la misma el señor Ortiz Ortiz y María del Mar Cartagena. No obstante, aclaró que esta última, en el área de manejo de desperdicios sólidos, no tenía algún rol alguno frente a la auditoría corporativa ni en los hallazgos mayores.¹⁰¹ Este declaró que la señora Cartagena tenía participación de los hallazgos menores.

Declaró que en la reunión con la agencia se le mostraron las acciones correctivas y preventivas tomadas sobre los hallazgos de la inspección y cómo podían llegar a una negociación para eliminarlos.

El señor Iglesias Ramos expresó que entendían que el impacto económico de las multas podría ser entre \$18,000 y \$20,000. Adicionó que el resultado final fue que se llegó a un acuerdo económico con la agencia.

El señor Iglesias Ramos expresó que el señor Ortiz Ortiz supervisaba directamente al Sr. Juan Cruz. Preciso que entre noviembre y diciembre de 2015 la prioridad del señor Cruz era trabajar la parte de Ambiental. Señaló que los señores **Ortiz Ortiz y Cruz eran los responsables del manejo y disposición de los desperdicios sólidos**.¹⁰² Si el señor Cruz dejaba de ponerle una etiqueta a un contenedor o no sellaba adecuadamente un contenedor en el Área Satélite, el señor Ortiz Ortiz era responsable por ser el supervisor directo.¹⁰³ Recalcó que el señor Ortiz Ortiz era el responsable de completar el proceso de etiquetado de los 17 galones del material “flux”.¹⁰⁴

En el contrainterrogatorio el testigo declaró que el señor Ortiz Ortiz era la persona encargada de atender el personal de la JCA. Este expresó que se podría interpretar que el señor Ortiz Ortiz perdió su empleo por el evento que pasó con la JCA.¹⁰⁵ Mencionó que el Manuel del Empleado contaba con un mecanismo de disciplina correctiva y progresiva. **Expuso que nunca le dio una amonestación verbal ni suspendió al apelante**.¹⁰⁶ Manifestó que a él no lo consultaron para el despido ni lo recomendó.¹⁰⁷ Tampoco se comunicó, entre el 10 de diciembre y el 3 de marzo, con el señor Ortiz Ortiz para hacerle imputaciones de que era responsable.

El señor Iglesias Ramos testificó que **le sorprendió el despido del apelante**, pero puntualizó que este no necesariamente siempre hacía su

⁹⁸ *Íd.*, a la pág. 54.

⁹⁹ *Íd.*, a la pág. 55.

¹⁰⁰ *Íd.*, a la pág. 57.

¹⁰¹ *Íd.*, a la pág. 60.

¹⁰² *Íd.*, a la pág. 120.

¹⁰³ *Íd.*, a las págs. 120-121.

¹⁰⁴ *Íd.*, a la pág. 122.

¹⁰⁵ *Íd.*, a la pág. 132.

¹⁰⁶ *Íd.*, a las págs. 134-135.

¹⁰⁷ *Íd.*, a la pág. 138.

trabajo.¹⁰⁸ Este aceptó que en la primera entrevista que le realizó la Sra. Johovana Ruiz el 24 de diciembre de 2015, contestó de manera inadecuada algunas preguntas aún teniendo pleno conocimiento de los hechos que ocurrieron en diciembre. (Exhibit V de la querrellada).¹⁰⁹ Fue en la segunda entrevista realizada por la Sra. Bernardita Collazo, el 2 de febrero de 2016 (Exhibit W de la querrellada), que mencionó por primera vez que el señor Ortiz Ortiz era el responsable de lo ocurrido con la JCA.¹¹⁰

El testigo continuó narrando que la *Orden de Consentimiento*, fechada el 23 de septiembre de 2016, se emitió después del despido del apelante.¹¹¹ Admitió que en la misma no se señalaron “Major Findings”.¹¹² Reconoció que uno de los “major findings” incluido en la carta de despido fue que 17 galones **sin etiqueta pero que la JCA determinó que el evento fue uno aislado.**¹¹³ Aceptó que Medtronic no fue multada por la agencia.

Sobre la carta de despido este testificó que la misma recoge los señalamientos que hiciera la JCA el día 10 de diciembre. Admitió que el texto de la *Orden de Consentimiento* y la carta no es el mismo.¹¹⁴ Indicó que cuando se entregó la carta de despido el resultado de esos señalamientos no había salido.¹¹⁵

El señor Iglesias Ramos mencionó que, según surge del correo electrónico del 13 de noviembre de 2015, el señor Ortiz Ortiz estaba solicitando instrucciones de cómo manejar los 17 galones.¹¹⁶ Precisó “Estaba haciendo su trabajo.” Este testificó que el apelante no tenía la información porque lo hacía el señor Martínez. Puntualizó que el apelante no era el supervisor del Sr. Juan Cruz ya que este era por contrato y tenía otro patrono.

Por su parte, en el redirecto el testigo declaró que el señor Cruz era empleado de una compañía de mantenimiento y trabajaba con el apelante en la parte de Ambiental.¹¹⁷ En el recontrainterrogatorio el testigo admitió que el despido del señor Ortiz Ortiz no estuvo relacionado con la Certificación de Green Belt.¹¹⁸ Reafirmó que la carta se le entregó por el evento de la JCA solamente.

Sra. Johovana Ruiz Torres

Declaró que fungió como Generalista de Recursos Humanos para Medtronic desde el 2 de agosto de 2010.¹¹⁹ Para el 2015

¹⁰⁸ *Íd.*, a la pág. 139.

¹⁰⁹ *Íd.*, a las págs. 150-153.

¹¹⁰ *Íd.*, a la pág. 155.

¹¹¹ Véase la TPO del 14 de septiembre de 2018, Tomo 4, pág. 10.

¹¹² *Íd.*, a la pág. 12.

¹¹³ *Íd.*, a la pág. 12.

¹¹⁴ *Íd.*, a la pág. 17.

¹¹⁵ *Íd.*, a la pág. 18.

¹¹⁶ *Íd.*, a la pág. 29.

¹¹⁷ *Íd.*, a la pág. 47.

¹¹⁸ *Íd.*, a la pág. 122. Durante su testimonio el apelante expresó que en la evaluación de 2015 se indicó que él no cumplió con dicha certificación, ya que se sentía abrumado con las tareas que tenía que realizar a raíz del retiro del señor Martínez. Véase la TPO 28 de agosto de 2018, tomo 1, págs. 141-142.

¹¹⁹ Véase la TPO del 14 de septiembre de 2018, Tomo 5, págs. 2-3. Testimonio comienza en la pág. 2.

ocupaba ese cargo. Mencionó que cuando un empleado está en un PIP ella calendariza las fechas de las reuniones tanto para el gerente como el empleado y hacía que se cumplieran. En el caso específico del PIP del apelante expresó que coordinó las fechas y participó de las reuniones pautadas.¹²⁰ A continuación un resumen de sus declaraciones:

En cada reunión ella verificaba que el gerente hablara de cada paso por el que iba el PIP y que el empleado entregara evidencia de lo que había hecho y logrado para el desarrollo del plan.¹²¹ **Precisó que no tenía rol alguno en determinar si efectivamente el empleado estaba cumpliendo con lo que se requería en el PIP ya que esa función le correspondía al supervisor.**¹²²

Respecto a la inspección de la JCA el 10 de diciembre de 2015 realizó una investigación ordenada por la Sra. Vanessa Colón Rodríguez, Gerente de Recursos Humanos. La testigo señaló que entrevistó al apelante y al Sr. Juan Cruz. Con respecto a las preguntas que le realizó al señor Cruz (Exhibit U de la querellada), expuso que la señora Colón Rodríguez le entregó un documento con las preguntas. Testificó que una vez finalizada la entrevista se le enseñó el documento al señor Cruz quien podía añadir algo, pero este no lo hizo.¹²³ La misma forma de la entrevista la llevó a cabo con el apelante (Exhibit Q de la querellada).

La testigo mencionó que además entrevistó al señor Iglesias utilizando la misma metodología quien se negó a firmar el documento por las preguntas que le realizó.¹²⁴ Luego le entregó las entrevistas a la señora Colón Rodríguez y no tuvo alguna otra participación en la investigación. Expresó que advino en conocimiento que la investigación continuó y se le asignó a Bernardita Collazo.¹²⁵

En el contrainterrogatorio la señora Ruiz Torres testificó que según su conocimiento la señora Colón Rodríguez no entrevistó a nadie.¹²⁶ Preciso que ese PIP fue “Meet” debido a que cumplió los objetivos del mismo.

De la entrevista del señor Cruz especificó que este le contestó que fue asignado por el Sr. Frankie Iglesias a trabajar en el Área Ambiental con el Sr. Ángel Martínez.¹²⁷ Respecto a la entrevista del apelante indicó que este le informó que no se completó la acción de almacenaje e identificar el material, aún cuando ya Veolia había indicado cómo hacerlo, porque Juan estaba en el proceso, pero por otras tareas que le habían asignado no había tenido oportunidad de completarlo.¹²⁸

¹²⁰ *Íd.*, a la pág. 5.

¹²¹ *Íd.*, a la pág. 6.

¹²² *Íd.*, a la pág. 7.

¹²³ *Íd.*, a la pág. 13.

¹²⁴ *Íd.*, a las págs. 16-17.

¹²⁵ *Íd.*, a la pág. 18.

¹²⁶ *Íd.*, a las págs. 26-26.

¹²⁷ *Íd.*, a la pág. 36.

¹²⁸ *Íd.*, a las págs. 40-41.

Sobre la entrevista al señor Iglesias Ramos ella indicó que este no le contestó las preguntas debido a que contestaba que no sabía quién era el que estaba a cargo.¹²⁹ No obstante, entendía que este era quien tenía que conocer a quién le correspondían esos asuntos.¹³⁰

Sra. María del Mar Cartagena De Jesús

Comenzó a trabajar en Medtronic de Villalba desde agosto de 2009 en el Área de EHS.¹³¹ A continuación extractos de su testimonio:

Conoce al apelante porque eran compañeros de labores. Ellos y el Sr. Ángel Martínez se reportaban al señor Iglesias Ramos y este al Sr. David Olivera que era el Director. Especificó que, en el Área de EHS, habían tareas que eran de cada uno por el “expertise” debido a que “Robert” tenía un “expertise” mayor de ella en salud y seguridad ocupacional y Ángel Martínez en la parte Ambiental.¹³²

Esta mencionó que, entre los tres, daban apoyo en las auditorías internas o externas, pero en las primeras había una planificación previa. Explicó que el apelante brindaba apoyo en todas las áreas si le era requerido.¹³³

Testificó que una vez el señor Martínez se fue de la empresa en febrero de 2015, se dividieron las funciones a base de una hoja de tareas que este había preparado.¹³⁴ Mencionó que se llevó a cabo una reunión donde las tareas de “Ángel” quedaron distribuidas entre “Robert” y ella.¹³⁵ No obstante, aclaró que cuando en el documento se indicó “All” significaba que cualquiera de los dos (2) podía realizar esas tareas.¹³⁶ Esta expresó que el Sr. Juan Cruz daba “support” al Área de Facilidades y en algún momento se la asignaron tareas para que ayudara en la parte técnica del departamento.¹³⁷

La señora Cartagena De Jesús expuso que según el Exhibit F a ella no se le asignó la tarea del etiquetado de los materiales peligrosos, no tenía responsabilidad por los materiales que estaban en el gabinete en proceso de ser desechados por un suplidor, ni tenía relación con el recogido de desperdicios biomédicos ni peligrosos.¹³⁸ Tampoco tenía la función de coordinar con el suplidor la transportación de los materiales biomédicos, desperdicios peligrosos o aceites usados.¹³⁹

Esta puntualizó que el apelante era quien tenía la responsabilidad de hacer la coordinación del traslado de los desperdicios biomédicos y peligrosos, aceites y solventes.¹⁴⁰ Indicó que no tuvo participación en la visita de la JCA, ya que no estuvo en la planta.

¹²⁹ *Íd.*, a la pág. 43.

¹³⁰ *Íd.*, a la pág. 44.

¹³¹ Véase la TPO del 30 de octubre de 2018, Tomo 6, pág. 4. Testimonio comienza en esta página.

¹³² *Íd.*, a las págs. 6-7.

¹³³ *Íd.*, a la pág. 14.

¹³⁴ *Íd.*, a la pág. 16.

¹³⁵ *Íd.*, a la pág. 17.

¹³⁶ *Íd.*, a la pág. 19.

¹³⁷ *Íd.*, a la pág. 20.

¹³⁸ *Íd.*, a las págs. 21-22.

¹³⁹ *Íd.*, a la pág. 23.

¹⁴⁰ *Íd.*, a la pág. 26.

Respecto a la auditoría del 2016 expresó que participaron el señor Ortiz Ortiz, David Olivera y ella. Detalló que “Robert” se encargó de las preguntas relacionadas a Ambiental y ella las relativas a Salud y Seguridad Ocupacional, pero este le dio apoyo.

La testigo, en el contrainterrogatorio, declaró que antes y después de irse el señor Martínez de la empresa **no le ofrecieron un entrenamiento para asumir las funciones de este ni se hizo una transición con él.**¹⁴¹ Especificó que por el “minor findings” que señaló la JCA relacionado con ella no le dieron una advertencia verbal o escrita (Exhibit P de la querellada).¹⁴² Declaró que a ella no la entrevistaron por los hechos de la inspección de la JCA.

La señora Cartagena De Jesús aseguró que cuando el señor Martínez se fue de la compañía no solicitó la plaza.¹⁴³ Puntualizó que “Robert” realizaba el trabajo diligentemente.

En el redirecto la testigo explicó que la JCA encontró que había que verificar la disposición de latas y aerosoles, y se sugería la acción correctiva de acopio. Aclaró que antes del 10 de diciembre de 2015 no tenía responsabilidad sobre dicha disposición ni sobre la creación e implementación de un Plan de Contingencia relacionado a la disposición de desperdicios.¹⁴⁴

En el recontrainterrogatorio la testigo expresó que al día del evento -en referencia a la inspección de la JCA- no tenía alguna responsabilidad, sino que luego se asignaron tareas. Preciso que “...después de ahí entonces si tenemos que como equipo trabajar todas las acciones”.¹⁴⁵ Asimismo, aclaró que las acciones surgieron luego de la visita de la JCA por lo que los nombres aparecen en el documento (Exhibit P de la querellada) posterior al evento.¹⁴⁶

Sra. Bernardita Collazo Salomé

Comenzó a trabajar en Medtronic en el 1991 y desde el 2008 al 2016 fungió como Senior Generalista en el Departamento de Recursos Humanos.¹⁴⁷ A continuación una síntesis de su testimonio.

Para el 2015 le brindaba apoyo al Área de EHS cuando el señor Martínez se fue de la empresa. **Indicó que no participó de la inspección de la JCA del 10 de diciembre de 2015** y quien lo hacía -en el “opening” y en reuniones de seguimiento era la Sra. Vanessa Colón como Gerente de Recursos Humanos.

Expresó que, como se fue de vacaciones desde el 19 de diciembre de 2015, **no tuvo conocimiento de la visita ni de la inspección de la JCA.** Mencionó que cuando se reintegró a trabajar en enero de 2016, la señora Colón le informó que se realizó la inspección, que hubo unas fallas, que había comenzado una

¹⁴¹ *Íd.*, a las págs. 45 y 50.

¹⁴² *Íd.*, a las págs. 55-56.

¹⁴³ *Íd.*, a la pág. 63.

¹⁴⁴ *Íd.*, a las págs. 66-67.

¹⁴⁵ *Íd.*, a la pág. 76.

¹⁴⁶ *Íd.*, a la pág. 77.

¹⁴⁷ Véase la TPO del 30 de octubre de 2018, Tomo 7, págs. 2-3. Testimonio comienza en la pág. 2.

investigación y se la asignó para que la continuara.¹⁴⁸ Entonces la Sra. Johavana Ruiz le explicó los documentos revisados y entrevistas realizadas, le pasó todos los escritos producidos al momento, la señora Colón le explicó lo ocurrido y prosiguió la investigación.

Expuso que entrevistó al Sr. Frankie Iglesias, al apelante, a Stephanie Mejías, a Janire Bermúdez y a Luis Alfonso León.¹⁴⁹ Declaró que entrevistó al señor Alfonso León porque este era el responsable de que el producto estuviese etiquetado en el “store” ya que un hallazgo se refería a un material expirado que no tenía la etiqueta requerida.¹⁵⁰ Este tenía el “rol” de coordinador en el área de “store”. Explicó que el “store” es el área donde se almacena todo el material a ser usado en la manufactura y todo el que se descarta incluyendo piezas y líquidos.

Añadió que el señor Alfonso León era el responsable de asegurarse del etiquetado del material expirado en ese punto de almacén. Expuso que a este se le realizaron dos entrevistas, 12 de enero y 8 de febrero de 2016, y la segunda se hizo porque el señor Alfonso, en la inicial, no reconoció que tenía responsabilidad en el proceso y no recordaba que estaba certificado. Entonces el reconoció que estaba certificado y no completó las etiquetas correctamente.¹⁵¹

La señora Collazo Salomé precisó que se trabajó una acción disciplinaria contra el señor Alfonso León relativo a lo señalado por la JCA el cual forma parte del expediente del empleado. Asimismo, señaló que, como resultado de la investigación y la inspección de la JCA, el patrono del Sr. Juan Cruz preparó una advertencia al empleado porque este tuvo una falta por no seguir los procedimientos. Esta manifestó que el informe final lo preparó en febrero de 2016.

La testigo declaró que el Sr. Mark Otero como Director de Operaciones para Villalba, el Sr. David Olivera, Encargado de EHS, la Sra. Vanessa Colón, Gerente de Recursos Humanos, y la Sra. Wilma Carmona, Directora de Recursos Humanos, a su entender, fueron los que participaron en la decisión de separar al apelante de la empresa.¹⁵² **Declaró que a ella no se le consultó la determinación.** Aseguró que no tuvo inherencia en la toma de acciones correctivas -de los involucrados- producto de la investigación.

Ella puntualizó que entrevistó al apelante y no a la Sra. María del Mar Cartagena porque el primero era el responsable de los hallazgos negativos señalados por la JCA del Área Ambiental.¹⁵³ Mencionó que en la entrevista de salida el señor Ortiz Ortiz indicó que “yo sabía que esto iba a pasar, yo había elevado esta situación, verdad, en términos de, eh, cuando sale Juan Cruz, cuando le asignan los roles, que se habían reunido con diferentes personas para dejar saber que, eh, necesitaba como que un apoyo adicional”.¹⁵⁴

Esta detalló que el apelante era quien le daba dirección o las tareas de la parte Ambiental al señor

¹⁴⁸ *Íd.*, a la pág. 12.

¹⁴⁹ *Íd.*, a la pág. 14.

¹⁵⁰ *Íd.*, a la pág. 26.

¹⁵¹ *Íd.*, a la pág. 29.

¹⁵² *Íd.*, a la pág. 43.

¹⁵³ *Íd.*, a la pág. 53.

¹⁵⁴ *Íd.*, a la pág. 57.

Cruz y era la persona encargada en el manejo de los desperdicios sólidos.¹⁵⁵

En el contrainterrogatorio la testigo indicó que los hallazgos “three major indings” de la JCA se sostuvieron, “al final del camino”, debido a que se encontraron oportunidades y se trabajaron acciones correctivas.¹⁵⁶ Expresó que cuando emitió el “Investigator Report” **la Orden de Consentimiento de la JCA no la vio** pero enfatizó que para efectos de la acción a tomar por Medtronic ya los señalamientos estaban.¹⁵⁷ **No obstante, mencionó que, en la JCA, no había concluido el proceso de que si se sostenían o no.**

La testigo declaró, además, que a ella solo le asignaron hacer un informe de la investigación, pero desconocía la acción que se tomaría.¹⁵⁸ Aceptó que el Investigator Report está fechado el 20 de enero de 2016. Sobre esto explicó que el informe contiene entrevistas que se realizaron después del 20 de enero y la fecha que tiene el documento fue cuando comenzó la redacción.¹⁵⁹

La señora Collazo Salomé expresó que la Sra. Yolanda García era la supervisora del Sr. Juan Cruz y conforme al organigrama era esta quien le daba instrucciones.¹⁶⁰ Añadió que el apelante le daba instrucciones. Reiteró que el Sr. Luis Alfonso era el responsable de etiquetar los 17 galones en el punto del “store”.¹⁶¹ Agregó que desconocía si María del Mar Cartagena tenía tareas en el Área Ambiental, pero afirmó que su investigación era en el área de manejo de desperdicios.¹⁶² Mencionó que el apelante no firmó el documento de despido porque no estaba de acuerdo.

En el redirecto señaló que **no visitó la JCA en relación a los señalamientos del 10 de diciembre de 2015**, ni tuvo ninguna participación en algún acuerdo entre Medtronic y la agencia según el lenguaje escrito en el documento.¹⁶³ Mencionó que el hecho de que el informe estuviera fechado el 20 de enero de 2016 no viciaba el contenido del mismo ni el haber omitido el nombre de Frankie Iglesias privaba a la gerencia de la información de la entrevista tomada a este el 2 de febrero de 2016.¹⁶⁴ Explicó, además, que el Sr. Luis Alfonso no generó la etiqueta en el área de “store”, pero al llegar al lugar de responsabilidad del señor Ortiz Ortiz la etiqueta estaba incompleta. Por lo que no se le imputó fallas del señor Alfonso al apelante.¹⁶⁵ El gabinete de desperdicios sólidos era responsabilidad del Área Ambiental donde estaba “Robert Ortiz”.

La señora Collazo Salomé especificó que el responsable de coordinar los desperdicios era el apelante. Agregó que los hallazgos mayores de la JCA relativos a los 17 galones, a los 55 galones y a los que estaban mal etiquetados o que no estaban completamente sellados caían bajo áreas cuyo responsable era “Robert Ortiz”.¹⁶⁶ Estableció que

¹⁵⁵ *Íd.*

¹⁵⁶ *Íd.*, a la pág. 63.

¹⁵⁷ *Íd.*, a la pág. 64.

¹⁵⁸ *Íd.*, a la pág. 87.

¹⁵⁹ *Íd.*, a la pág. 89.

¹⁶⁰ *Íd.*, a la pág. 96.

¹⁶¹ *Íd.*, a la pág. 98.

¹⁶² *Íd.*, a la pág. 99.

¹⁶³ *Íd.*, a las págs. 106-107.

¹⁶⁴ *Íd.*, a la pág. 107.

¹⁶⁵ *Íd.*, a la pág. 110.

¹⁶⁶ *Íd.*, a la pág. 111.

efectuó una comparación de los hallazgos de la JCA con la responsabilidad ambiental de la Sra. María del Mar Cartagena y concluyó que esta no tenía responsabilidad de lo señalado por la agencia.¹⁶⁷

Sr. David Eugenio Olivera Alemar

Fue el último testigo de la apelada. Este trabajaba en Medtronic como *Director de Facilidades EHS*, Seguridad y Business Continuity Program desde el 2010.¹⁶⁸ Explicó que tenía supervisión directa sobre los “Program Managers”, gerentes de cada uno de los “sites”. En el caso, del grupo de EHS tienen dos o tres recursos de EHS Specialist en cada una de las facilidades. “... yo superviso al gerente [y] el gerente es el que supervisa a los EHS Specialist”.¹⁶⁹

Esbozamos a continuación un resumen de su testimonio.

Para los años 2015 y 2016, semanalmente en su agenda, tenía separado ir a Villalba y ese día interactuaba con el Program Manager y los EHS Specialist que estaban en al área. Mencionó que conocía a “Robert Ortiz”, a Ángel Martínez y a María del Mar Cartagena.¹⁷⁰ Señaló que en Villalba y Juncos **tenían compañías contratadas para hacer funciones de apoyo al Área de EHS en el manejo de programas de reciclaje y desperdicios sólidos y peligrosos.**¹⁷¹

El testigo expresó que el Sr. Ángel Martínez le notificó directamente de su salida de la empresa. Detalló que el señor Martínez tenía asignadas todas las funciones y programas del Área Ambiental entre las que se encontraban la parte de desperdicios sólidos y peligrosos, emisiones de aire, y cumplimiento con las reglamentaciones de la EPA y la JCA. Respecto a las funciones del señor Martínez, precisó que junto a Frankie decidió dividir las tareas del Área Ambiental entre el apelante y María del Mar Cartagena.¹⁷² Además, manifestó que se acordó pedirle una lista al señor Martínez de todas las actividades que realizaba diaria y mensualmente y con el documento se procederían a dividir las tareas. “...Frankie fue la persona que ejecutó”. “Yo no asigné las tareas específicamente”.¹⁷³

El señor Olivera Alemar precisó que, según la distribución, las tareas del manejo de desperdicios sólidos y peligrosos se le asignaron al apelante.¹⁷⁴ Este acentuó que María del Mar Cartagena no tenía asignadas funciones sobre manejo de materiales peligrosos. Dijo que la inspección de la JCA del 10 de diciembre de 2015 correspondía a las funciones adscritas al apelante. Indicó que el señor Ortiz Ortiz nunca le conversó sobre los recursos que tenía disponible para desempeñar las funciones.¹⁷⁵

¹⁶⁷ *Íd.*, a la pág. 112.

¹⁶⁸ Véase la TPO del 2 de noviembre de 2018, Tomo 8, págs. 3, 7-8. Testimonio comienza en la pág. 3.

¹⁶⁹ *Íd.*, a la pág. 10.

¹⁷⁰ *Íd.*, a la pág. 15.

¹⁷¹ *Íd.*, a la pág. 16.

¹⁷² *Íd.*, a las págs. 18-19.

¹⁷³ *Íd.*, a la pág. 19.

¹⁷⁴ *Íd.*, a la pág. 22.

¹⁷⁵ *Íd.*, a la pág. 31.

En relación a la inspección del 10 de diciembre de 2015, el testigo mencionó que, en la reunión de cierre, de manera informal, se les comunicó cuáles fueron las áreas donde encontraron alguna violación y el nivel de gravedad de la misma. Además, se le informó tres observaciones críticas y unas adicionales no críticas y otra cantidad que eran oportunidades de mejoras.¹⁷⁶

Sobre los hallazgos notificados en la reunión de cierre, abundó que actuaron inmediatamente sobre cualquier observación, aunque fuera un reporte informal. Se formó un equipo de trabajo con recursos internos y consultores en el Área de EHS para hacer una evaluación del problema y tomar las acciones correctivas.¹⁷⁷

Respecto al resumen de la inspección de la JCA (Exhibit P de la querellada) mencionó que el grupo gerencial de Medtronic, una vez conocen de la inspección, mostró insatisfacción por los tres (3) hallazgos mayores señalados por la JCA que podrían ser referidos a la División Legal de la agencia.¹⁷⁸ Añadió que una vez Frankie Iglesias le hizo la presentación de la información, la gerencia reaccionó con sorpresa y molestia por tener tres (3) observaciones mayores. Esto debido a que la empresa tenía objetivos claros y definidos de cero observaciones en cualquier auditoría de cumplimiento de algún programa.¹⁷⁹

Este declaró que para él fue un “shock” que tuvieran esas observaciones crasas debido que se habían estaban preparando, por meses, para la auditoría interna y al estar tan cerca de la misma tenían que tomar una reacción rápida ya que él era el responsable de ello ante la corporación.¹⁸⁰

El señor Olivera Aleamar testificó que el documento intitulado Presentación sobre auditoría de la Junta de Calidad Ambiental “PREQB AUDIT-MVC” (Exhibit P de la querellada) constituía un plan detallado para desarrollar toda la evidencia para sostener una reunión con la JCA, previo a que emitiera un reporte formal, y proveerle toda la información de lo realizado para cerrar todos los “findings” con acciones permanentes.¹⁸¹ Ello para que la agencia lo tomara en consideración a la hora de tomar cualquier acción legal.

Con relación al documento preparado por el apelante (Exhibit 1 del querellante), el testigo indicó que entiende que este lo preparó con consultoría legal y lo envió a la JCA. De la reunión con la JCA este detalló que el personal de la agencia le ofreció el mecanismo de la *Orden de Consentimiento* **debido a que habían demostrado diligencia en la implementación y ejecución de lo necesario para cerrar las acciones.**¹⁸²

Mencionó que la reacción de Medtronic a esa propuesta o sugerencia fue positiva porque no tenían interés en entrar a un litigio.¹⁸³ Entendía que el despido del apelante ocurrió antes de la reunión con la JCA. Expresó que la JCA había hecho la mención de la necesidad de Medtronic de pagarle alguna compensación.¹⁸⁴ Aclaró que hubo varias cantidades: en la reunión era \$18,000 y luego en el primer “draft” de la Orden eran casi \$8,000 y se acordó \$6,000.¹⁸⁵ Subrayó que Medtronic quería pagar lo menos posible pero

¹⁷⁶ *Íd.*, a la pág. 33.

¹⁷⁷ *Íd.*, a la pág. 36.

¹⁷⁸ *Íd.*, a la pág. 42.

¹⁷⁹ *Íd.*, a las págs. 42-43.

¹⁸⁰ *Íd.*, a la pág. 45.

¹⁸¹ *Íd.*, a las págs. 53-54.

¹⁸² *Íd.*, a las págs. 58-59.

¹⁸³ *Íd.*, a la pág. 60.

¹⁸⁴ *Íd.*, a la pág. 63.

¹⁸⁵ *Íd.*, a la pág. 64.

ya la División Legal de la JCA había tomado la decisión de una multa administrativa. Explicó que el término multa lo usaba hasta que se emitió la Orden donde la agencia lo describió como el pago de los gastos incurridos en la inspección y notificación de deficiencia.¹⁸⁶

Este añadió que Medtronic pagó a los asesores externos respecto a la confección de la *Orden de Consentimiento* sin embargo desconocía la cuantía. Indicó que, como parte de la investigación, fue entrevistado y una vez completada, Recursos Humanos les presentó los hallazgos y las recomendaciones, el las aceptó y se aprobó tomar la decisión de separar a “Robert” de sus funciones.¹⁸⁷

El testigo afirmó que él tomó la decisión en base al resultado de la investigación.

El señor Olivera Alemar señaló que Frankie Iglesias trabajaba como empleado de un contratista de Medtronic y estaba rindiendo servicios a la empresa. Aceptó que la determinación de la contratación la tomó él porque, después del Huracán, se afectaron unas áreas y se necesitaba un Project Manager Officer para un “oversee” de los proyectos y a él se le ocurrió que el señor Iglesias era la persona por su conocimiento de la organización, de los gerentes, de las operaciones y los proyectos.¹⁸⁸ Admitió que conocía que el señor Iglesias testificaría en el caso lo cual no influyó en la contratación.

En el conainterrogatorio este mencionó que al apelante no se le asignaron todas las funciones que tenía Ángel Martínez como él lo pidió. Reafirmó que a él no se le pidió un proceso de transición. Aclaró que no certificó si las personas a quienes se les asignaron las tareas del señor Martínez estaban capacitadas para ejercerlas debido a que estos tenían adiestramientos.¹⁸⁹

Este aceptó que tras la renuncia del señor Martínez **no se trajo a nadie exclusivamente para Ambiental.** Reconoció que tareas y programas ambientales no son lo mismo.¹⁹⁰ Expresó que en el documento que preparó el señor Martínez puede que le falten tareas. Mencionó que la empresa no era la culpable de los señalamientos que hiciera la JCA ante el hecho de no llenar la plaza.¹⁹¹

El testigo especificó que por las auditorías previas de la JCA la empresa no fue multada.¹⁹² Este confirmó que el documento que preparó el apelante con fecha del 21 de diciembre de 2015, fue recibido en la JCA y en la *Orden de Consentimiento* se refiere a acciones que se indican en “esta carta” y en otra del 11 de marzo.¹⁹³ Declaró que se celebraron varias reuniones, entre diciembre de 2015 y enero de 2016, con los consultores para atender los señalamientos de la JCA y se invitó al apelante a las mismas.¹⁹⁴

El señor Olivera Alemar señaló que, aun cuando conocía que los eventos de la JCA del 10 de diciembre, eran en áreas que le tocaban al apelante, **este siguió en preparación de la auditoría de enero y no se le retiró del área.**¹⁹⁵ Admitió que el señor Ortiz Ortiz **tuvo que defender la parte de Ambiental.**¹⁹⁶

¹⁸⁶ *Íd.*, a la pág. 65.

¹⁸⁷ *Íd.*, a la pág. 77.

¹⁸⁸ *Íd.*, a las págs. 80-81.

¹⁸⁹ *Íd.*, a las págs. 94-95.

¹⁹⁰ *Íd.*, a las págs. 110-111.

¹⁹¹ *Íd.*, a la pág. 117.

¹⁹² *Íd.*, a la pág. 128.

¹⁹³ *Íd.*, a la pág. 153.

¹⁹⁴ *Íd.*, a las págs. 156-157.

¹⁹⁵ *Íd.*, a las págs. 158-159.

¹⁹⁶ *Íd.*, a la pág. 159.

El testigo, además, expresó que el despido del apelante vino antes de conocer el resultado de la Orden de Consentimiento.¹⁹⁷ Conforme al Reporte de Investigación Final (Exhibit Z de la querrelada) reconoció que no aparecía su nombre como una de las personas que fueron entrevistadas en la investigación de Recursos Humanos.¹⁹⁸ **Testificó que él no le consultó a “Frankie” sobre el despido del apelante.**

Reafirmó que el Departamento de Recursos Humanos le recomendó despedir al señor Ortiz Ortiz.¹⁹⁹ Asimismo, estableció que en la reunión con “Vanessa Colón y Bernardita Collazo” fue que se acogió la recomendación del despido. Sobre el cierre del PIP del apelante, expresó que entendía que no lo podía revocar porque estaba firmado y no podía hacer una anotación de desacuerdo porque “Ya todo estaba bajo investigación.”²⁰⁰ Especificó que el único hecho que se consideró para la terminación del empleo fue los señalamientos de la JCA según el Investigator Report.²⁰¹

Este declaró que los señalamientos que hizo la JCA “ese día” en nada interrumpieron el funcionamiento de la empresa y la compañía siguió trabajando normal.²⁰² “Seguimos trabajando”. Acentuó que la empresa no recibió multa.²⁰³

En el redirecto declaró que las tareas del señor Martínez se dividieron y había una persona como contratista, Stephanie Uriarte, y luego se hace el reclutamiento de ese recurso. Con “Stephanie” se logró un balance de responsabilidades para cumplir las metas del grupo. En relación a la investigación interna precisó que tuvo conversaciones con “Bernardita” sobre el incidente y por lo que veía del informe de investigación no fue considerado como una entrevista como jefe de “Frankie” y de las funciones de EHS.²⁰⁴ Este señaló que en la reunión con Vanessa Colón y Bernardita Collazo no albergaba dudas que estaban discutiendo la terminación de empleo del señor Ortiz Ortiz.²⁰⁵

Como mencionamos, aquilatada la prueba testifical y documental el TPI decretó la desestimación con perjuicio de la querrela por despido injustificado incoada por el señor Ortiz Ortiz. Ahora, veamos la discusión de los errores según planteados en el recurso.

IV.

En esencia el apelante señala que el foro primario erró en la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad y la determinación de hechos al no otorgarle el valor probatorio correcto

¹⁹⁷ *Íd.*

¹⁹⁸ *Íd.*, a la pág. 161.

¹⁹⁹ *Íd.*, a la pág. 164.

²⁰⁰ *Íd.*, a la pág. 174

²⁰¹ *Íd.*

²⁰² *Íd.*, a la pág. 178.

²⁰³ *Íd.*, a la pág. 178.

²⁰⁴ *Íd.*, a la pág. 190.

²⁰⁵ *Íd.*, a la pág. 191.

a la prueba presentada. Por lo que nos corresponde determinar, en nuestra función revisora, si las determinaciones de hechos señaladas se sostienen con la prueba testifical y documental presentada y aquilatada por el foro primario. Por estar los errores relacionados entre sí, los discutiremos en conjunto.

Antes de comenzar la discusión de los errores es importante enfatizar nuevamente que la Ley Núm. 80 crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario; es decir, que hubo justa causa. Así, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono. Si el patrono revierte la presunción, el empleado tiene que presentar prueba de refutación para establecer que el despido fue injustificado.

El apelante trabajó en Medtrodic desde el 5 de agosto de 2002 hasta el 3 de marzo de 2016, cuando fue despedido. Por ende, activada la presunción según las alegaciones y prueba presentada por el señor Ortiz Ortiz (como empleado despedido) sustentando las mismas, la parte apelada -como patrono- tenía el peso de la prueba para demostrar que el despido fue justificado. Veamos si cumplió con este.

Reiteramos que el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, enumera algunas circunstancias que constituyen justa causa para el despido, entre estas se encuentran: (1) que el empleado no rinda su trabajo en forma eficiente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; y (2) que el empleado viola reiteradamente las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos.

El TPI concluyó que la evidencia presentada por la apelada estableció que el apelante tenía un historial de desempeño insatisfactorio y que fue despedido por dicha razón. A estos efectos, concluyó que los hechos probados demonstraron un historial reiterado de desempeño deficiente el cual no involucraba disciplina progresiva. Sin embargo, luego de un análisis sosegado y sereno de la TPO no podemos arribar a la misma conclusión.

Al momento de ser despedido el apelante ocupaba el puesto de Senior EHS Specialist. Durante el tiempo trabajado, fue reconocido en varias ocasiones por sus ejecutorias incluyendo su promoción a EHS Specialist. Quedó demostrado que en los trece (13) años que laboró en Medtronic nunca recibió una amonestación verbal o escrita ni una suspensión según establece el manual de la empresa. Respecto a sus evaluaciones para los años fiscales 2013 y 2014 las mismas demostraban que el cumplía “meet” con los requisitos de la compañía y requerimientos del puesto, por lo que le otorgaron bonos de desempeño. Si bien el apelante en el 2015 fue sometido a un Performance Improvement Plan (PIP) como resultado de su evaluación anual del 2015, el mismo se cerró satisfactoriamente debido a que se cumplieron todas las expectativas establecidas. Por tanto, de la prueba presentada no surge evidencia alguna que permita concluir que el apelante tenía un historial de desempeño insatisfactorio. Además, es importante señalar que de los testimonios vertidos por el señor Iglesias Ramos y Olivera Alemar no cabe duda de que el despido del señor Ortiz Ortiz se debió solo a los señalamientos de la JCA. Por lo que erró el foro de primera instancia al así concluir.

Por otra parte, reiteramos que de los hechos detallados y del análisis íntegro de la prueba testifical y documental, es forzoso colegir que el despido del apelante se produjo solamente a consecuencia de los acontecimientos relativos a la inspección de la

JCA.²⁰⁶ La evidencia claramente estableció que la acción de despedir al señor Ortiz Ortiz fue motivada exclusivamente por los hallazgos resultantes de la inspección que realizara la JCA el 10 de diciembre de 2015. En la carta de despido del 3 de marzo de 2016, Medtronic hizo referencia expresa a que la acción tomada se basaba en los señalamientos iniciales de la inspección de la agencia. Por ello, el foro de primera instancia debió examinar la prueba presentada por la apelada a tenor con uno de los axiomas de Ley Núm. 80, y la jurisprudencia interpretativa, que no favorece el despido como sanción a la primera falta. En esa ocasión el despido solo procede cuando la falta y su intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. Nuestra jurisprudencia ha reiterado que procede la extrema sanción de despido en casos de falta única, si dentro de las circunstancias en que se impone, dicho castigo no refleja arbitrariedad o capricho del patrono.²⁰⁷

De igual manera en nuestro estado de derecho se ha dictaminado que la falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser **de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento**.²⁰⁸ En virtud de esta normativa concerniente a los hechos del caso, veamos si la apelada cumplió con esta carga probatoria.

El Sr. Frankie Iglesias Ramos (*Program Manager*) y el Sr. David Olivera Alemar (*Director de Facilidades EHS*) expresaron -durante su testimonio- que luego de la visita de la JCA la empresa siguió

²⁰⁶ Destacamos que ningún funcionario de la JCA compareció como testigo.

²⁰⁷ *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, supra.

²⁰⁸ (Énfasis Nuestro). *Íd.*, a la pág. 544.

trabajando, por lo que se no se afectó el funcionamiento de la misma. Al respecto, el señor Olivera Alemar precisó **que los señalamientos que hizo la JCA “ese día” en nada interrumpieron el funcionamiento de la empresa y la compañía siguió trabajando normal.** Más aún, este puntualizó “Seguimos trabajando”. Asimismo, el señor Iglesias Ramos acentuó que ninguno de los señalamientos de la JCA era crítico debido a que por ninguno se detuvo las operaciones.²⁰⁹ Incluso este aseguró que -por motivo de la inspección de la JCA- no recomendó el despido del apelante.

De otra parte, y contrario a lo señalado por el TPI, los testimonios de los testigos de la apelada demostraron inconsistencias en cuanto a especificar cómo quedaron distribuidas las tareas luego de la renuncia del Sr. Ángel Martínez. De la prueba surge con meridiana claridad que el señor Martínez fue, hasta febrero de 2015, el encargado del Área Ambiental en EHS mientras que el señor Ortiz Ortiz y la señora Cartagena De Jesús manejaban los asuntos relativos a Salud y Seguridad. Posteriormente las tareas que este realizaba fueron distribuidas entre ambos. Ello sin haber realizado una transición formal según fuera solicitada por el apelante.

La señora Cartagena De Jesús declaró que cualquiera de los dos (2) podía realizar algunas de la tareas que ejercía el señor

²⁰⁹ La Ley Núm. 416-2004, creó la Junta de Calidad Ambiental (JCA), como el ente gubernamental mediante el cual se asegura que se cumplan las disposiciones de la referida ley, los reglamentos que se aprueben, así como las órdenes que emita la propia JCA. Véase, Artículos 7 y 8 Ley Núm. 416-2004, 12 LPRA sec. 8002a(a) y sec. 8002b (b) (1) y (2), respectivamente. Entre sus facultades, la JCA puede realizar inspecciones, estudios, investigaciones y análisis para auscultar que se cumplan con los propósitos de la Ley, los reglamentos y sus órdenes e iniciar el trámite administrativo correspondiente para asegurar dicho cumplimiento. Artículo 9, 12 LPRA secs. 8002c(a)(4) y 8002c(a)(5). Asimismo, este precepto dispone que la JCA queda facultada a "[e]xpedir órdenes de hacer o de no hacer y de cese y desistimiento para que se tomen las medidas preventivas o de control que, a su juicio, sean necesarias para lograr los propósitos de este capítulo y los reglamentos que al amparo del mismo se promulguen". 12 LPRA sec. 8002c(a)(8). De igual manera, la JCA queda facultada a imponer sanciones y multas administrativas por infracciones a dicha ley, a sus órdenes, reglas y reglamentos.

Martínez.²¹⁰ También esta expuso que antes o después de la salida del señor Martínez la empresa no le ofreció un entrenamiento para asumir las funciones de este ni se llevó a cabo una transición con el lo que concuerda con lo declarado por el apelante. Sobre esto, el señor Olivera Alemar estableció que no certificó si a las personas que se le asignaron las tareas del señor Martínez, entiéndase el apelante y la señora Cartagena De Jesús, estaban capacitadas para llevarlas a cabo porque tenían adiestramientos. No obstante, este no detalló cuáles de los cursos tomados -desde febrero de 2015- cubrían parte o la totalidad de los asuntos relativos a las nuevas tareas asignadas.

Además, quedó igualmente probado que otro personal también fue contratado para darle apoyo al Área ambiental. Por ejemplo, varios testigos de la apelada establecieron que el Sr. Juan Cruz daba apoyo al Área de Facilidades y tenía asignadas tareas para que ayudara al Departamento Ambiental. Asimismo, del documento intitulado EHS Villalba Corporate Audit Readiness surge que este le tenía que ofrecer apoyo al apelante en el área de *Solid Waste Management* (Exhibit G de la querellada). También en la entrevista realizada al señor Iglesias Ramos, el 2 de febrero de 2016, este indicó que el señor Cruz y el apelante eran los responsables de coordinar la disposición del material definido como *hazardous* y asegurar el manejo adecuado (almacenamiento e identificación). (Exhibit W de la querellada).

Puntualizamos que la Sra. Bernadita Collazo Salomé, quien realizó la investigación interna, declaró que el Sr. Luis Alfonso León era el responsable de que el producto estuviese etiquetado en el “store” y uno de los hallazgos de la JCA se refería a un material expirado que no tenía la etiqueta requerida.²¹¹ Este tenía el “rol” de

²¹⁰ Véase la *Oposición a Apelación*, anejos incluidos.

²¹¹ *Íd.*, a la pág. 26.

coordinador en el área de “store”. Así también, la señora Collazo Salomé explicó que el “store” es el área donde se almacena todo el material a ser usado en la manufactura y todo el que se descarta incluyendo piezas y líquidos. Reiteró que el señor León era el responsable de asegurarse del etiquetado del material expirado en ese punto de almacén, incluyendo los 17 galones señalados por la JCA. Sobre este punto, es importante reseñar que en el *Investigator Report* se estableció que el señor Alfonso aceptó que fue quien movió los 17 galones de *flux* al Área Satélite, que desconocía cómo manejar desperdicios peligrosos y que era la primera vez que ese material expiraba en el almacén. (Exhibit Z de la querellada).

La señora Collazo Salomé declaró, además, que contra el señor Alfonso León se trabajó una acción disciplinaria y no fue despedido. También mencionó que, como resultado de la investigación y la inspección de la JCA, el patrono del Sr. Juan Cruz solo preparó una advertencia. Por tanto, la investigación realizada por la apelada surgió que el apelante no tenía la responsabilidad única y absoluta de los hallazgos. A su vez, la compañía Veolia estaba contratada para el recogido y la disposición de los desperdicios peligrosos. El apelante, previo a la visita de la JCA, en noviembre de 2015, se comunicó con el Veolia para que le proveyera información respecto a cómo identificar parte del material (17 galones). Sobre esto, el señor Iglesias Ramos indicó que el señor Ortiz Ortiz no tenía la información porque esta labor la ejercía el señor Martínez. Una vez el apelante obtuvo la información le brindó instrucciones al señor Cruz quien no ejecutó la tarea y la JCA encontró la deficiencia en su inspección.

Es importante destacar que la transcripción de la prueba oral está carente de información en cuanto a cómo Veolia realizaba el recogido y disposición de dichos desperdicios peligrosos, y cuál hubiese sido el trámite que esta empresa debía seguir al encontrar

recipientes con desviaciones en la identificación del material u otra irregularidad. Es decir, desconocemos el protocolo respecto a quién tenían que llamar para informar alguna situación o para corregir la misma. Ello resulta importante debido a que el apelante especificó que en el Área Satélite (lugar donde se depositaban los materiales para luego ser llevados al gabinete de desperdicios sólidos donde se recogían y transportaban para fuera de la empresa) el no tenía la responsabilidad absoluta del sellado de los recipientes porque las distintas áreas de manufactura depositaban el material en ese espacio. Al respecto debemos señalar que de la entrevista realizada al señor Iglesias Ramos, el 2 de febrero de 2016, surge que este especificó que *en los cuartos de manufactura la responsabilidad es compartida con el personal de manufactura.* (Exhibit W de la querellada) Así también, este admitió que no sabía si existía un tiempo máximo requerido para la acumulación de material definido como *hazardous* y que no había un control para asegurar el cumplimiento con el mismo. *Íd.*

En relación al referido hallazgo del etiquetado la apelada no presentó prueba que impugnara que la acción correctiva de etiquetar los 17 galones era una sencilla, por lo que se hizo el mismo día de la inspección de la JCA. Incluso, según testificó el apelante, y surge de la Orden de Consentimiento, que la JCA señaló el evento como uno aislado y extraordinario, y no como la rutina de la compañía. En cuanto al señalamiento de los envases que no estaban sellados herméticamente, el apelante declaró que, en la respuesta a la JCA que el preparó, le había indicado a la agencia que esa era la práctica que había llevado el señor Martínez. Asimismo, expuso que este modo había sido validado tanto por la JCA, en inspecciones anteriores, como por las auditorías internas corporativas por lo que no existía razón para entender que era una práctica no adecuada. Declaraciones no impugnadas por los testigos de la parte apelada.

Al respecto, destacamos que las respuestas iniciales enviadas por Medtronic a la JCA sobre los hallazgos preliminares fueron preparadas por el apelante. Así también, el señor Olivera Alemar admitió que en la Orden de Consentimiento emitida por la agencia se hace referencia a las acciones incluidas en la comunicación que le envió el señor Ortiz Ortiz con fecha del 21 de diciembre de 2015.

Por su parte, advertimos que luego de la inspección de la JCA el apelante se mantuvo en su puesto y continuó trabajando en las áreas asignadas para la auditoría corporativa interna a realizarse en enero de 2016. Incluso este testificó que los hallazgos realizados por la JCA le sirvieron para prepararse para la misma. La apelada no presentó prueba alguna que demostrara que la auditoría interna no tuvo un resultado de 96%. Más aún, el señor Olivera Alemar señaló que, aún cuando conocía que la inspección de la agencia encontró fallas en las áreas asignadas al apelante, este siguió en preparación de dicha auditoría y no se le retiró de sus funciones. Aceptó que el señor Ortiz Ortiz tuvo que defender la parte de Ambiental. Recordemos, además, que el Performance Improvement Plan fue aprobado por el señor Iglesias Ramos y el Departamento de Recursos Humanos -el 18 de diciembre de 2015- luego de la inspección de la JCA e iniciada la investigación interna. Esta determinación implicaba que el apelante cumplió satisfactoriamente con todos los requerimientos incluidos en el programa. Sin embargo, a pesar de lo antes expuesto, y sin que la JCA emitiera su informe final, el apelante fue despedido.

En cuanto a los hallazgos que surgieron de la inspección de la JCA la prueba demostró que el concepto “major” utilizado para referirse a estos fue empleado por Medtronic y no por la agencia. Esto, acorde con conceptos de la clasificación de hallazgos según una auditoría de calidad. Asimismo, la acción disciplinaria drástica del despido se efectuó sin haber concluido del proceso de

negociación ante la JCA. Los testigos de la apelada establecieron diáfananamente que el despido ocurrió sin tener la determinación final de la agencia y sin saber si se sostenían o no los señalamientos. Al respecto, la señora Collazo Salomé admitió que el informe final, el cual fue la base para la terminación del empleo, lo concluyó en febrero de 2016; obviamente durante el trámite inconcluso de las conversaciones transaccionales con la JCA.

No podemos obviar que Medtronic realizó una investigación interna sobre los referidos hallazgos iniciales de la JCA para fijar responsabilidades por lo ocurrido, pero la misma estaba basada en supuestos que a la fecha del despido, 3 de marzo de 2016, todavía eran inciertos. Es decir, se desconocía totalmente si las violaciones informadas el 10 de diciembre de 2015 -por la inspectora en la reunión de cierre- prosperarían debido a que el señor Olivera Alemar esbozó que entre diciembre de 2015 y enero de 2016 se celebraron varias reuniones para atender los señalamientos en las que participaron consultores de la empresa, el personal de la JCA y **el apelante**. Tampoco se sabía, con exactitud, si Medtronic tendría que pagar alguna cuantía por multas asociadas a las fallas encontradas, ya que no existía una determinación final del ente gubernamental.

Por su parte, durante los trámites de negociación se logró que la JCA solo emitiera una *Orden por Consentimiento* el 23 de septiembre de 2016, es decir, seis (6) meses después del despido del apelante. Según lo declarado por el señor Olivera Alemar la agencia ofreció el mecanismo de la *Orden por Consentimiento* debido a que habían demostrado diligencia en la implementación y ejecución de lo necesario para cerrar las acciones. En este sentido, Medtronic estableció acciones correctivas diligentes. Ello, sin lugar a dudas, con la asistencia del apelante según se evidenció. Sobre este documento, el señor Iglesias Ramos detalló que en el mismo no se señalaron “Major Findings”. Reconoció, además, que uno de los

“major findings” incluido en la carta de despido fue que 17 galones sin etiqueta, pero que la JCA determinó que el evento fue uno aislado. Este precisó que Medtronic no fue multada por la agencia.

Por último, es sumamente importante destacar que la apelada no tuvo que pagar ninguna multa ni recibió amonestación alguna por los hallazgos. Conforme al testimonio del señor Olivera Alemar y al contenido de la Orden por Consentimiento, solo se pagaron \$6,000 por los gastos incurridos en la inspección y notificación de deficiencia.

En conclusión, Medtronic falló en probar que los hallazgos encontrados por la JCA, en la visita del 10 de diciembre de 2015, fueran de tal seriedad o naturaleza que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separar al apelante de la empresa. La apelada, como patrono del apelante, tenía que demostrar la intensidad de agravio requerido para el despido en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. Sobre este punto, se hace indispensable enfatizar que la prueba testifical y documental presentada en el juicio por Medtronic carece de una especificación precisa sobre cómo los actos u omisiones del apelante afectaron negativamente la seguridad de los empleados o contratistas.

Medtronic tenía que evidenciar, además, que los hallazgos de la JCA antes reseñados, los cuales reiteramos eran preliminares al momento del despido, constituían desviaciones que perjudicaban el ambiente laboral significativamente. Ello no ocurrió. Más aún es indispensable significar que la propia JCA descartó varios de los señalamientos preliminares por lo que solo mantuvo dos de los cinco. Y no menos importante catalogó uno de ellos como un acto aislado reconociendo expresamente que “...normalmente ese

material está en continuo uso, se consume en su totalidad y por tanto no se dispone como desperdicio peligroso.”²¹²

Por el contrario, el señor Iglesias Ramos, siendo el supervisor directo del señor Ortiz Ortiz, entendió que los mismos eran insuficientes para solicitarle el despido al apelante. Tampoco Medtronic presentó evidencia fehaciente sobre un solo resultado adverso, provocado en la manufactura de los productos o el entorno de la planta, por los incumplimientos señalados por la JCA.

Colegimos que la mera sorpresa o molestia experimentada por los hallazgos de la JCA, según declaró el señor Olivera Alemar no puede ser un justificante adecuado ni suficiente para haber procedido con el despido del apelante. Recordemos que este - durante su testimonio- aceptó que en otra auditoría de la JCA se habían encontrado violaciones mayores. El hecho de existir señalamientos por la JCA, producto de una inspección rutinaria de la agencia, los cuales a la fecha del despido no eran finales, no ameritaba el despido del apelante. Esto debido a que como hemos explicado los principales ejecutivos de la empresa, encargados de las áreas de salud y seguridad, precisaron que las faltas cometidas no pusieron en riesgo, no afectaron la buena marcha de la compañía ni menos menoscabaron la protección de los empleados que allí laboran.

Otro elemento no menos importante es establecer que el apelante, durante el periodo transcurrido, de febrero a diciembre de 2015, asumió las nuevas funciones del Área Ambiental y solo en una ocasión, esto es en la inspección que hiciera la JCA, se encontró que este incurrió en desviaciones en la disposición de los desperdicios sólidos. Por ende, como colegimos al principio de la discusión no estamos ante un patrón descuidado de las funciones adscritas al

²¹² Véase la *Oposición a Apelación*, anejos incluidos y los autos originales.

puesto del apelante y menos de las últimas que le fueron asignadas después del retiro del señor Martínez. En este aspecto, la parte apelada falló en demostrar que el señor Ortiz Ortiz incumplía de manera reiterada estas tareas o responsabilidades excepto lo encontrado en la inspección. Asimismo, a este se le preparó el PIP - el cual aprobó favorablemente- requiriendo el mejoramiento de las funciones antiguas de su puesto y no de alguna de estas nuevas tareas, ya que el periodo de la evaluación del Año Fiscal 2015 -base para el plan- terminó el 24 de abril de 2015. Tampoco olvidemos que el apelante estuvo trabajando en la empresa por más de 13 años y nunca fue amonestado ni suspendido y para los años 2013 y 2014 recibió bonos de desempeño por sus ejecutorias. Enfatizamos que la Ley Núm. 80, *supra*, requiere una interpretación liberal que favorezca los derechos del empleado, por lo que cualquier duda debe resolverse a su favor. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*.

Así también, no podemos obviar que al apelante no se le concedió la oportunidad de corregir las deficiencias encontradas por la JCA aún cuando este atendió inmeditamente los señalamientos, llevó a cabo acciones correctivas el mismo día de la visita, participó en reuniones posteriores para corregir las faltas, y preparó una comunicación, en beneficio de la empresa, contestando las imputaciones de la agencia.

En conclusión, el despido del apelante fue uno arbitrario, caprichoso e injustificado.

V.

Por los fundamentos antes expuestos, se revoca la sentencia apelada. En consecuencia, se devuelve el caso al TPI para la continuación de los procedimientos acorde con esta determinación, en especial, se ordene a la empresa Medtronic que realice el pago por \$53,949.57 correspondiente a la cuantía de la mesada según estipulada por las partes.

Notifíquese.

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

El Juez Flores García emite las siguientes expresiones particulares:

Estoy conforme con la sentencia, pues de los autos no surge prueba suficiente para rebatir la presunción de que el despido fue uno injustificado. La parte apelada no demostró la justa causa para el despido del apelante, ni como una sanción a la primera falta, ni como una violación reiterada de las reglas y reglamentos de la empresa.

Es mi apreciación, que la parte apelada fue inconsistente en las acciones que motivaron el despido del apelante, como en el manejo del caso. La prueba no estableció de manera contundente, clara y precisa que las acciones y omisiones del apelante, identificadas como parte de los hallazgos de la Junta de Calidad Ambiental, (JCA), resultaran en una falta que incidiera sobre la buena marcha de la empresa, la seguridad o que fuera lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que justificara su despido como primera sanción. Destaca además la imprecisión de las responsabilidades del apelante y los demás componentes del área de trabajo tras la salida del señor Ángel Martínez, lo que impide imputar responsabilidad de manera directa por los señalamientos de la JCA.

Por otro lado, aunque las evaluaciones recurrentes del apelante, que surgen del plan de mejoramiento profesional (PIP), evidencian varios señalamientos sobre su desempeño, los mismos no pueden relacionarse de una manera integral a un incumplimiento con sus funciones. Este tipo de plan cubre diversos aspectos en el empleo del apelante, a saber, desde las relaciones interpersonales hasta las funciones esenciales de su cargo. Este

instrumento de evaluación, además de valorar periódicamente el desempeño del empleado, está diseñado para que el empleado pueda identificar, reconocer y superar los señalamientos. En el caso del apelante, los señalamientos, cubrieron un abanico de asuntos, los cuales en su mayoría fueron superados por el apelante. La parte apelada no puede sostener su determinación exclusivamente en una herramienta de evaluación y trabajo que el empleado asume para mejorar su desempeño y donde no le advierte las consecuencias de su incumplimiento. En fin, me parece que el patrono no logró vincular una trayectoria de incumplimientos resultantes de la PIP con el despido final del apelante.

Finalmente, le impondría una sanción económica al representante legal de la parte apelante por las imputaciones infundadas en contra de la juzgadora de la primera instancia judicial. Los abogados, como funcionarios del tribunal, tienen la obligación de evitar conjeturas infundadas que incidan sobre el buen nombre de nuestros jueces y juezas y que laceren la confianza de la ciudadanía sobre el Poder Judicial.

La Juez Méndez Miró disiente mediante opinión escrita.

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
 TRIBUNAL DE APELACIONES
 PANEL IV

ROBERT ORTIZ ORTIZ

Apelante

Vs.

MEDTRONIC PUERTO RICO
 OPERATIONS, CO.

Apelada

KLAN201900028

Apelación
 procedente del
 Tribunal de
 Primera
 Instancia, Sala
 de Ponce

Caso Núm.:
 JPE20170073
 (604)

Sobre: Despido
 Injustificado

Panel integrado por su presidente el Juez Flores García, el Juez Rivera Torres y la Juez Méndez Miró²¹³

VOTO DISIDENTE DE LA JUEZ MÉNDEZ MIRÓ

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de septiembre de 2020.

Disiento con respeto. Procedía confirmar la *Sentencia* del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Ponce (TPI). Primero, el ordenamiento que rige no permite, en este caso, intervenir con la apreciación de la prueba que efectuó el TPI. Segundo, Medtronic Puerto Rico Operations, Co. (Medtronic) justificó cabalmente el despido del Sr. Robert Ortiz Ortiz (señor Ortiz).

Como se sabe, las únicas instancias en las que este Tribunal puede intervenir con la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad y las determinaciones de hechos que efectúa el TPI, es cuando este actúa bajo pasión, prejuicio o parcialidad o cuando incurre en un error manifiesto. La mayoría de este Tribunal determinó que la *Sentencia* del TPI no tiene indicios de pasión, prejuicio o parcialidad. Por ende,

²¹³ Conforme a la Orden Administrativa TA-2020-049, la Juez Méndez Miró sustituye a la Juez Coll Martí por el retiro de esta última.

estimo que fundamenta su rechazo a la valoración de la prueba del TPI en un error manifiesto.

Conforme dicta el Foro Más Alto, se incurre en un error manifiesto cuando la apreciación de la prueba se distancia de la realidad fáctica o es inherentemente imposible o increíble. *Pueblo v. Toro Martínez*, 200 DPR 834, 859 (2018). En específico:

el error que hace desechable la deferencia al foro sentenciador debe ser, como dice el concepto, manifiesto. Este estándar de revisión restringe nuestra facultad para sustituir el criterio del foro primario a escenarios en que, de la prueba admitida, no exista base suficiente que apoye su determinación. Diferencias de criterio jurídico no alcanzan ese estándar. *Gómez Márquez y otros v. Periódico el Oriental Inc., y otros*, 2020 TSPR 03, 203 DPR ____ (2020). (Citas omitidas) (Énfasis suplido).

Examiné todos los testimonios, extensos por demás, así como los documentos en este caso, y no identifiqué error manifiesto alguno. La prueba que desfiló ante el TPI presenta base suficiente para apoyar las determinaciones en la *Sentencia*. Entiéndase, el dictamen del TPI no se distancia de la realidad fáctica, como tampoco es inherentemente imposible. Ante ello, precisa concluir que este Tribunal rechazó la apreciación de la prueba que efectuó el TPI por una diferencia de criterio; en específico, por objeciones a la valoración de las faltas laborales del señor Ortiz, las cuales desembocaron en su despido. De nuevo, ello no justifica la sustitución del criterio del TPI por el de este Tribunal.

Por otra parte, aun si se permitiera la intervención con la adjudicación de la prueba, a mi juicio, la prueba documental y testifical que desfiló ante el TPI justifica el despido del señor Ortiz.

En síntesis, el señor Ortiz plantea: (a) que no cometió falta alguna; (b) que cualquier acción u omisión se debió a la confusión sobre la distribución de responsabilidades en el Área de Ambiental; y (c) que la inspección sorpresa de 10 de diciembre de 2015 concluyó con una *Orden de Consentimiento*, por lo que Medtronic no sufrió daño alguno. Se equivoca.

De entrada, es preciso señalar que el *Manual de Empleados*²¹⁴, el cual el señor Ortiz recibió²¹⁵, establece las faltas que Medtronic considera como "no aceptable[s]". El empleado que comete alguna de estas faltas está sujeto "a acción correctiva que puede incluir la terminación de empleo". (Énfasis suplido). El inciso 25 establece que la siguiente falta es inaceptable: Desempeño insatisfactorio en el trabajo.

Con ello en mente, es preciso señalar que la prueba documental revela que Medtronic evaluó el desempeño del señor Ortiz en distintas ocasiones, con resultados variados. En el *Performance and Development Summary* de 2013²¹⁶, se identificaron deficiencias en las áreas de *External Focus* y *Executes*. El señor Ortiz estuvo de acuerdo con esta última en su autoevaluación. En el *Performance and Development Summary* de 2014²¹⁷, el evaluador supervisor y el señor Ortiz volvieron a coincidir en que necesitaba mejorar el área de *Executes*. En su autoevaluación, el señor Ortiz indicó: "I need to focus in comply (sic) with target days. Sometimes I engaged in other activities that are required but distracted my focus on target days."

²¹⁴ Exhibit A de Medtronic.

²¹⁵ Exhibit C de Medtronic.

²¹⁶ Exhibit H de Medtronic.

²¹⁷ Exhibit I de Medtronic.

Finalmente, en el 2015, el señor Ortiz obtuvo un "not meet" en la totalidad de su *Performance and Development Summary*. En específico, falló en las categorías de: *External Focus; Driven to Win; Executes* (con la cual el señor Ortiz coincidió nuevamente); *Boundaryless*; y *Global*.

Durante el juicio, el señor Ortiz admitió que esta evaluación reflejó un desempeño insatisfactorio:

P A esta evaluación, esta evaluación refleja que usted no estaba cumpliendo, correcto, con su desempeño, que su desempeño no cumplía con las expectativas de la empresa, correcto.

R Sí.

P ¿Eso es lo que refleja, verdad?

R Sí.

P Ok.

R En algunas áreas.

P La evaluación global para ese año fiscal es que usted no cumplió expectativas, correcto.

R Correcto.

P Ok. O sea, que si bien es cierto que era en algunas áreas en, eh, en la totalidad de la evaluación concluyó que usted no cumplía.

R Correcto.²¹⁸

En consecuencia, Medtronic aplicó un procedimiento de disciplina progresiva y mejoramiento, el *Performance Improvement Plan*²¹⁹ (PIP). Este cubrió el período del 29 de septiembre de 2015 hasta el 18 de diciembre de 2015 y se fundamentó en que: "Last performance review was rated not meet, with specific performance concerns in: lack of execution, lack of accountability, untimely

²¹⁸ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 1, págs. 139-140.

²¹⁹ Exhibit K de Medtronic.

issues resolution, not facilitating departmental flexibility, lack of consistency regarding continuous improvement, resistance to work assigned tasks and missing goals.”

Cabe mencionar que el PIP advirtió que: “Your continued employment is dependent upon your ability to meet the expectations for your performance.” A su vez, enfatizó: “Please understand that this PIP is not a contract of continued employment. If improvement is not seen during the PIP period or improvement is not sustained during your tenure at Medtronic then further disciplinary action will be take, up to and including termination of employment.” (Énfasis suplido).

El 10 de diciembre de 2015, mientras el PIP aún estaba en proceso, la Junta de Calidad Ambiental (JCA) efectuó una inspección sorpresa en diversas áreas de las facilidades de Medtronic en Villalba. De esta inspección surgieron varios hallazgos, los cuales Medtronic categorizó entre “majors” y “minors”.²²⁰

Conforme el procedimiento correctivo interno de Medtronic²²¹, se identificó al señor Ortiz como el “owner” de dos de los tres hallazgos mayores, ambos en el *Final Hazardous Waste Stage Area*. Estos fueron:

²²⁰ Procede significar que, contrario a lo que indica la *Sentencia* mayoritaria, tal clasificación no está en controversia. El *Informe de Conferencia con Antelación a Juicio* comprueba que las partes estipularon: “Como resultado de la auditoría, la inspectora realizó una lista de hallazgos adversos a Medtronic y clasificó tres de ellos como “mayores”. A raíz de estos hallazgos, la inspectora indicó que el asunto sería elevado a la División Legal de la JCA, cosa que en efecto ocurrió.” Apéndice de *Oposición a Apelación*, pág. 10. El ordenamiento establece que una estipulación constituye una admisión judicial que implica un desistimiento formal de cualquier contención en contrario. *Díaz Ayala et. als. v. E.L.A.*, 153 DPR 675, 693 (2001). El efecto neto es que las partes no tienen que probar tales hechos. *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 439 (2012). Entiéndase, cuando las partes estipulan los hechos, no existe controversia sobre ellos. Por ende, las estipulaciones de las partes obligan tanto al juez, como a las partes. *Sepúlveda Rivas v. Departamento de Salud*, 145 DPR 560 (1998).

²²¹ Exhibit P de Medtronic.

(1) la ausencia de la información requerida en el etiquetado de un contenedor de 55 galones; y (2) la presencia de 17 galones de material expirado sin el etiquetado que lo identificara como *hazardous waste* y sin la entrada correspondiente en la bitácora.

El 3 de marzo de 2016, Medtronic despidió al señor Ortiz. Según la carta de despido²²², este falló en seguir los procedimientos y en cumplir con sus responsabilidades, entre otras: de coordinar la disposición de los desperdicios y asegurar el manejo apropiado, su almacenamiento, etiquetamiento y el mantenimiento de los registros durante el proceso; proveer instrucciones a los empleados con respecto a la clasificación, identificación, manejo, almacenaje y disposición del desperdicio; proveer apoyo al gerencial de EHS en el cumplimiento con los requerimientos del programa de auditoría de EHS; y la remoción de desperdicios peligrosos en la manera que requieren los reglamentos.

El señor Ortiz admitió que los señalamientos de la JCA, según imputados, caen bajo la conducta proscrita en el *Manual de Empleado* de desempeño insatisfactorio:

P [...] Lo cierto es que la 25 si la puede leer, si tiene la bondad.

R "Desempeño insatisfactorio en el trabajo."

P Ok. Le pregunto, a usted no se le despidió por razones disciplinarias, verdad que no, ¿o sí?

R No, a mí se me despidió por el evento de la Junta.

P Por desempeño, verdad.

R Por el alegado desempeño.²²³

²²² Exhibit BB de Medtronic.

²²³ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 2, pág. 67.

Dicho de otro modo, el TPI --correctamente-- concluyó que se demostró un historial de señalamientos de deficiencias en las ejecutorias del señor Ortiz. Este historial conllevó un procedimiento de mejoramiento profesional en el cual se advirtió al señor Ortiz que, de no mejorar, podía exponerse a un despido. Según evidenció la inspección sorpresa de la JCA, mientras el procedimiento estaba "corriendo", el señor Ortiz cometió faltas adicionales.

La *Sentencia* de este Tribunal enfatiza que el PIP concluyó satisfactoriamente a favor del señor Ortiz, por lo que no procede concluir que existía un historial de desempeño insatisfactorio. Esto no es correcto. Según el Sr. Frankie Iglesias (señor Iglesias), Project Manager de EHS, supervisor inmediato del señor Ortiz y quien evaluó el progreso del PIP, este ordenó el cierre del PIP --únicamente-- porque se completaron las actividades que allí se desglosan y porque Medtronic iba a comenzar una investigación sobre los hallazgos de la inspección de la JCA.²²⁴ Asimismo, el Sr. David Olivera (señor Olivera), Director de Facilidades EHS, indicó que no estuvo de acuerdo con que el señor Iglesias cerrara el PIP, pues la inspección ocurrió mientras el procedimiento aún estaba abierto, por lo cual entendió que el PIP debió incluir las fallas crasas que surgieron a raíz de esta.²²⁵

Lo que es más, completar un PIP no implica que las ejecutorias que lo motivaron se borran o desaparecen del historial del empleado. Al contrario, traza el tracto de

²²⁴ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 3, págs. 102-103.

²²⁵ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 8, pág. 49.

señalamientos correctivos que empleó Medtronic con respecto al desempeño del señor Ortiz. Conviene recordar, además, que el PIP advirtió que su culminación no constituía un contrato para continuar en el empleo y que una falta de mejoría en el desempeño general de las funciones podía conllevar el despido. En otras palabras, el resultado del PIP no tiene el efecto de cancelar lo que, en efecto, pasó, sino que constata que Medtronic empleó mecanismos correctivos antes de emplear la sanción más severa (el despido). Por ende, el TPI no se equivocó al determinar que existía un historial marcado de desempeño insatisfactorio.

No obstante, sostengo que --en este caso-- no había que establecer un patrón de desempeño insatisfactorio para acreditar la legalidad del despido del señor Ortiz. Esto, pues las fallas que provocaron los hallazgos en la inspección de 10 de diciembre de 2015 eran suficientes en derecho estricto.

El señor Ortiz intenta evadir responsabilidad por tales hallazgos bajo el argumento de que no era responsable del área. Sostiene que, tras la renuncia del Sr. Ángel Martínez (señor Martínez), no existía, propiamente, una persona responsable del Área Ambiental, pues no se reasignaron adecuadamente las tareas de este.

Sin embargo, la prueba documental y testifical demostró que las tareas del señor Martínez se distribuyeron entre el señor Ortiz y la Sra. María Cartagena (señora Cartagena). Lo que es más, se demostró que el señor Ortiz estaba a cargo de las tareas específicas asociadas al manejo de desperdicios.

Es inmaterial que no se sustituyera al señor Martínez o que no se efectuara una transición

"formal" de sus tareas. Este tipo de consideración va más en línea con las que efectúa el personal de recursos humanos o gerenciales del patrono y no un Tribunal de Apelaciones. En todo caso, las tareas se habían reasignado. Así lo confirmaron la señora Cartagena²²⁶, el señor Iglesias²²⁷ y el señor Olivera²²⁸ durante sus testimonios.

Según esta distribución²²⁹, el señor Ortiz tenía, de forma exclusiva, la función de "*Coordinate biomedical waste, hazardous waste, used oil, sharps and blades pick ups.*" El señor Iglesias explicó que la tarea de *hazardous waste* se refiere a lo que se hace una vez el material que se utilizó en los procesos de manufactura termina su vida útil: cuando se mueve al Área Satélite y al gabinete de desperdicios peligrosos, este debe etiquetarse.²³⁰ Entiéndase, la tarea del señor Ortiz estaba directamente relacionada a los hallazgos de la inspección.

La señora Cartagena confirmó que ella no tenía función alguna relacionada a la disposición de materiales peligrosos, desperdicios biométricos, aceites usados o materiales filosos.²³¹ El señor Olivera coincidió: "Sí, según la distribución de tareas el manejo de desperdicios sólidos y desperdicios peligrosos se le asignó a Robert Ortiz."²³² El TPI así lo creyó.

Asimismo, el señor Ortiz confirmó tal distribución y, además, admitió que tales funciones estaban relacionadas con los hallazgos de la JCA:

P Ok. Y entonces [...] en el párrafo 41, en la Página 428 precisamente independiente

²²⁶ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 6, págs. 17-19.

²²⁷ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 3, págs. 13-18.

²²⁸ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 8, pág. 22.

²²⁹ Exhibit F de Medtronic.

²³⁰ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 3, págs. 26-27.

²³¹ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 6, págs. 21-23.

²³² Transcripción de la Prueba Oral, Folio 8, pág. 22.

de su testimonio de que no se hubiese asignado todos los programas esa responsabilidad sí se le asignó a usted exclusivamente, verdad que sí.

R ¿A cuál se refiere, perdón?

P La 41.

R Biomedical Hazardous Waste, sí, correcto.

[...]

P Ok. Pues vamos a ver qué es lo que conlleva eso ya que usted quiere hacer esa aclaración. Para usted poder encargarse de su responsabilidad asignada en la 41 entre otras cosas usted tenía que asegurar era que el material estuviera en contenedores adecuados para su transporte, correcto.

R Al momento del embarque, correcto, sí.

P Y tenía que tener el etiquetado en espera de que fuera recogido, verdad que sí.

R Correcto, sí.

P Ok. Y la Junta lo que encontró fueron dos violaciones en particular una de que había falta de etiquetado y una que los contenedores no eran adecuados, correcto.

R Pero...

P ¿Es así?

R Sí.

P Sí. Y entonces, pues, efectivamente la asignación que usted tenía, tenía inherente a sus funciones de tener que poner el material peligroso a disposición del transportista de manera que estuviera cumpliendo con lo que la Junta estaba requiriendo. ¿Verdad que sí?

R Sí, correcto.²³³

Más allá de la distribución de las tareas del señor Martínez, Medtronic también había instituido una distribución de funciones en preparación para la auditoría oficial de la JCA en enero de 2016²³⁴. Entre

²³³ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 2, págs. 73-75.

²³⁴ Exhibit G de Medtronic.

las asignadas al señor Ortiz se encontraban: *Hazardous Materials; Hazardous Waste Management; Hazardous/Dangerous Substances; Materials Handling; Safe Facilities Design/Maintenance; Solid Waste Management*²³⁵; y *Special Waste Managment*.

Durante el juicio, el señor Ortiz aceptó el carácter exclusivo de la asignación de tales tareas:

P Ok. Si fuéramos a mitad de la tabla más o menos, comenzando en la misma, eh, en la que tiene la numeración número 14 y reconozco que los números estos son pequeños, hubiese, para la próxima traigo una tabla más amplia, pero la catorce si vemos, eh, "que la función de Hazardous Materials" quien la tiene asignada es usted, correcto, Hazardous Materials...

R Correcto, en preparación para la auditora.

P Correcto. Entonces, si vamos a la siguiente: "Hazardous Waste Management" que es la quince quien tiene ese rol es usted, correcto.

R Correcto, sí.

P Ok. Y si vamos a la siguiente...

R En preparación para la auditoría.

[...]

P Oka. La siguiente, el siguiente renglón, eh, que es el que es el dieciséis dice: "Hazardous, Dangerous, Substances". ¿Lo ve ahí, verdad?

R Uhum.

P Y la persona que lo tiene asignada es usted, correcto.

R Sí.

P Y en esos tres renglones, esos tres programas porque lo describen como programa, los tiene usted asignados a exclusión de cualquier otro empleado de EHS, correcto.

R Para ese propósito, sí.²³⁶

²³⁵ Es necesario mencionar que, en preparación para la auditoría, se designó el Sr. Juan Cruz como apoyo del señor Ortiz, únicamente, para la tarea de *Solid Waste Management*.

²³⁶ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 1, págs. 94-96.

El señor Ortiz trata de establecer una diferencia entre la auditoría de enero de 2016 y la inspección sorpresa, pero lo cierto es que esta última ocurrió el 10 de diciembre de 2015, es decir, con solo un mes de diferencia. De hecho, el señor Ortiz admitió que la preparación para la auditoría tenía que completarse antes de enero de 2016.²³⁷

Ello, sin lugar a dudas --y por voz del propio señor Ortiz-- comprueba que los hallazgos de la JCA fueron en las áreas que Medtronic le asignó en preparación para la auditoría:

P [...] Ahora bien. En cuanto a las tres áreas que usted sí tenía asignada la de Hazardous Materials, la de Hazardous Waste Management y la de Hazardous Dangerous Substances[,] en cuanto a esas tres áreas la Junta sí hizo señalamiento en cuanto a eso, verdad que sí.

R Sí.

P Sí. Inclusive, excepto por lo del plan de contingencia todos los señalamientos de la Junta tenían que ver con esas tres áreas que usted tenía asignadas, verdad que sí.

R A ese momento, sí.²³⁸

Nótese que el propio señor Ortiz confirmó la relación estrecha entre las responsabilidades que tenía desde octubre de 2015 y el área donde surgieron los señalamientos de la JCA:

P En anticipación de la auditoría corporativa de EHS de enero del '16 a usted en octubre se le había designado como la persona a cargo y responsable y responsable del área de manejo de desperdicios peligrosos, verdad que sí.

R Sí.

P Que fue precisamente al área, al área, el área donde la Junta de Calidad Ambiental encontró las fallas que mencionaron como

²³⁷ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 1, págs. 97-98.

²³⁸ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 1, págs. 106-107.

resultado de la auditoría que hicieron el 10 de diciembre, correcto.

R Sí.

P Ok. Llega la Junta, encuentra fallas en áreas de las cual usted es responsable, correcto, ¿sí o no?

R Sí.

P Sí. Y eso fue precisamente lo que concluyó la empresa, correcto.

R Sí.²³⁹

Aun más, el señor Ortiz aceptó que los hallazgos de la JCA estaban vinculados con sus responsabilidades:

P Dijo que había violaciones de etiquetado, verdad que sí? (sic) ¿Sí o no?

R Sí.

P Y que habían violaciones de cómo estaban sellados los contenedores, ¿verdad que sí?

R Sí.

P Ok; áreas de responsabilidad suya, ¿correcto, sí o no?

R Sí.²⁴⁰

Asimismo, el señor Ortiz admitió que los hallazgos de la JCA se asociaban con sus responsabilidades como EHS Representative²⁴¹ en su área:

P [...] pero donde dice, eh, las funciones y la responsabilidad del EHS Representativa entras las funciones que usted tenía como EHS Representative y me corrige si está, si este procedimiento lo ha sido de una manera distinta, está el que "usted provea instrucción a empleados en relación a la clasificación, identificación, eh, manejo, eh, almacenaje y disposición de, de desperdicios", correcto.

R Sí.

P "Además asegurar que todas, eh, los desperdicios estén, eh, eh, guardados y transferidos del área Satélite, del área

²³⁹ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 1, pág. 122.

²⁴⁰ Transcripción de la Prueba, Oral, Folio 2, págs. 76-77.

²⁴¹ Transcripción de la Prueba, Oral Folio 2, págs. 71-72.

Satélite, eh, de áreas de acumulación", correcto.

R Sí.

P Y más tarde, dos más adelante, eh, "coordinar la disposición de los desperdicios y asegurar el manejo, eh, correcto, el correcto manejo, almacenamiento, etiquetado y, eh, mantenimiento de bitácoras durante el proceso", correcto.

R Sí.

P Responsabilidad suya según este procedimiento de la empresa, correcto.

R Sí, del EHS Representativa, sí.

P Claro, y en el área suya, correcto.

R Sí.

P Y eso es una de las fallas que encontró la propia Junta fue en relación a esas funciones, correcto.

R Sí.²⁴²

Por ende, no es creíble que, tras la partida del señor Martínez, no había un responsable del Área Ambiental y las tareas relacionadas al desperdicio de material peligroso. Las propias declaraciones del señor Ortiz, sumadas a la prueba documental, establecen que este era el responsable del área por tres razones: (a) la distribución de las tareas del señor Martínez entre el señor Ortiz y la señora Cartagena; (b) su posición como Senior EHS Specialist; y (c) según se le encomendó en preparación para la auditoría de enero de 2016.

No obstante, como segundo argumento para evadir responsabilidad por las faltas en el etiquetamiento, el señor Ortiz arguye que el Sr. Juan Cruz (señor Cruz) era el responsable de etiquetar los materiales peligrosos.

²⁴² Transcripción de la Prueba Oral, Folio 1, págs. 183-184.

Esto, a pesar de que el señor Ortiz reconoce que ello era su responsabilidad cuando los materiales estaban por salir de Medtronic.²⁴³

Lo primero que hay que señalar es que el señor Cruz era un *handyman* y empleado de SMB, contratista de Medtronic, según lo reconoce el señor Ortiz:

P Primero, ¿quién era Juan Cruz?

R Juan Cruz era el handyman de facilidades que en ese momento específico, verdad, le daba apoyo a algunas funciones de EHS. No era que estaba asignado directamente en el EHS, daba apoyo, este, eh, al Área de EHS.²⁴⁴

Entiéndase, no se trataba de un empleado de Medtronic. Tampoco alguien asignado, directamente, a EHS. El testimonio anterior comprueba que el señor Cruz no estaba en igual posición que el señor Ortiz y mucho menos que tenía responsabilidades análogas.

Conforme explicó la Sra. Bernadita Collazo del Departamento de Recursos Humanos de Medtronic, el señor Ortiz "era el que le daba dirección, eh, o las tareas de la parte ambiental a Juanchy y aparte de eso de, eh, el manejo de desperdicios, eh, peligrosos él era la persona encargada."²⁴⁵ Entiéndase, el señor Ortiz era la persona a cargo, i.e., el responsable del área de desperdicios peligrosos. Como corresponde, era quien daba instrucciones al señor Cruz. Cónsono, el señor Iglesias indicó:

R Juan Cruz era un técnico, un handyman, él simplemente seguía las directrices que se le daban. En caso de dar seguimiento a compañías de manejo como lo es Veolia tenía que ser el representante de EHS.

P Y ese era, quién.

²⁴³ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 1, pág. 183.

²⁴⁴ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 2, pág. 35.

²⁴⁵ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 7, pág. 57.

R El señor Robert Ortiz.²⁴⁶

Establecido esto, procede examinar cómo Medtronic arribó al despido del señor Ortiz. Según se indicó, uno de los hallazgos mayores fue la presencia en el gabinete de desperdicios de 17 galones de material expirado sin etiquetar o hacer constar en la bitácora.

El 13 de noviembre de 2015, el señor Ortiz escribió un correo electrónico a Veolia²⁴⁷, el contratista a cargo de recoger los desperdicios en Medtronic. En este, el señor Cruz indicó:

Tengo 17 galones cerrados y uno abierto de material para disponer. Por favor déjame saber cómo los identifico mientras los tengo en el gabinete de Hazardous Waste. Además me pueden decir cuánto sale +/- disponer [de] cada galón de ese material. Me están pidiendo esa información para un análisis que estamos haciendo. (Énfasis suplido).

Se desprende que el señor Ortiz conocía de la presencia de estos contenedores sin etiquetar en su área --el gabinete de desperdicios peligrosos-- desde mediados de noviembre de 2015 y que su responsabilidad era etiquetarlos.

El 23 de diciembre de 2015, tras la inspección de la JCA y como parte de la investigación interna de Medtronic, el Departamento de Recursos Humanos lo entrevistó.²⁴⁸ El señor Ortiz indicó:

¿Usted le dio instrucciones a Juan Cruz de cómo manejar el material luego de la consulta con Veolia?

Sí, le expliqué cómo manejar el material y le envié la hoja de como la información del material debe ser identificada.

¿Cuándo se le dio la instrucción?

1ero de diciembre, se le entregó el SDS.

²⁴⁶ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 3, pág. 123.

²⁴⁷ Exhibit S de Medtronic.

²⁴⁸ Exhibit Q de Medtronic.

¿Desde la consulta de Viola y las instrucciones que usted le dio a Juan, cuánto tiempo pasó?

Tres días más o menos.

¿Sabe por qué no se completó la acción de almacenar e identificar el material de 'scrap' si ya la compañía Veolia había indicado cómo hacerlo?

Juan estaba en el proceso del empaque e identificación del material, por otras tareas que se le habían asignado, no había tenido oportunidad de completar el proceso.

¿Quién era el responsable de verificar si la instrucción se realizó?

No hay un responsable directo asignado en esa área.

¿Confirmó usted que se completó el manejo recomendado por Veolia para los desperdicios que fueron 'scrap'?

No, entendí que él estaba en el proceso de empaque. (Énfasis suplido).

Surge que, a pesar de que el señor Ortiz era responsable del área de disposición de desperdicios peligrosos, este indicó que no existía un responsable que supervisara el cumplimiento con las instrucciones que el mismo impartió. Más revelador aún, el señor Ortiz admite que conocía que el etiquetamiento había sido interrumpido por otras tareas del señor Cruz y no aseguró que se efectuaran. Entre el momento en que impartió las instrucciones el 1 de diciembre de 2015 y la fecha de la inspección el 10 de diciembre de 2015, el señor Ortiz no efectuó acción alguna para confirmar el etiquetamiento de los materiales. Asumió que estaba en proceso.

Así lo confirmó en la segunda entrevista el 15 de enero de 2016²⁴⁹. Ante la pregunta de "¿Cómo se aseguró que estas instrucciones brindadas por usted fueron

²⁴⁹ Exhibit R de Medtronic.

completadas?", el señor Ortiz reiteró que bastó con impartir las instrucciones: "Yo le di las instrucciones y lo tenía en sus tareas." (Énfasis suplido).

Al confrontarlo con sus expresiones, el señor Ortiz admitió que, en efecto, era el responsable de asegurarse que el señor Cruz etiquetara los contenedores:

R Mi testimonio es que no hay un responsable directo designado a esa área.

P ¿Y usted era responsable, usted, de asegurar que la instrucción que usted dio se había cumplido, usted era responsable de eso, sí o no?

R Sí.²⁵⁰ (Énfasis suplido).

Así lo confirmó el señor Iglesias, supervisor del señor Ortiz:

P Y una vez que le notifica el señor Ortiz sobre el hecho de que había el material que estuviera, que requería etiqueta, ¿qué responsabilidad continuaba existiendo, si alguna de parte del señor Ortiz en cuanto a la etiqueta?

R Asegurarse de que si había movido algo al área de disposición final estaba etiquetado, se encontraba con su información.²⁵¹

En suma, la prueba documental y testifical estableció que Medtronic despidió al señor Ortiz porque desempeñó insatisfactoriamente sus funciones como Senior EHS Specialist en Medtronic.

Ahora, aun si solo se toman en consideración los hallazgos de la inspección de 10 de diciembre de 2015, se desprende un manejo deficiente de sus responsabilidades --como mínimo-- por falta de supervisión de su área y al personal de apoyo. Nótese que ello es consistente con los señalamientos que fundamentaron el PIP, a saber: "lack of execution; lack

²⁵⁰ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 1, pág. 172.

²⁵¹ Transcripción de la Prueba Oral, Folio 3, págs. 28-31.

of accountability; untimely issues resolution; not facilitating departmental flexibility; lack of consistency regarding continuous improvement; resistance to work assigned tasks; and missing goals.”

A pesar de ello, la mayoría adopta la teoría del señor Ortiz a los fines de que este único evento no justifica el despido. Arguye que no se configura un agravio tal que afecte la buena marcha de Medtronic. Esta posición es insostenible.

En primer lugar, Medtronic estableció que el desempeño insatisfactorio es una causal para el despido. El Art. 2 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la *Ley de Despido Injustificado* (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 29 LPRA 185b(c), autoriza el despido de un empleado, entre otras, cuando este violenta reiteradamente las reglas y reglamentos razonables que establece el patrono para la operación de la empresa, sujeto a que los haya remitido al empleado. *González Santiago v. Baxter Healthcare of Puerto Rico*, 2019 TSPR 79, 202 DPR __ (2019).

En base a ello, los patronos como Medtronic tienen la autoridad para adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa. El patrono puede definir las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001). En ausencia de una causal de despido en la Ley Núm. 80, *supra*, se debe acudir al segundo párrafo del Art. 2, *supra*. *SLG Torres Álvarez v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 931 (2015). Es decir, que el despido no sea por “el mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal

funcionamiento del establecimiento". Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185b.

El manual que crea una empresa con las reglas, reglamentos y normas del trabajo, en conjunto con los beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. De ordinario, el incumplimiento con estas normas puede dar lugar a un despido justificado. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775-776 (1992).

Demás está decir que despedir a un empleado cuyo desempeño, simple y sencillamente, no satisface las expectativas del patrono no constituye un capricho. Es enteramente razonable que un patrono exija a sus empleados que ejerzan sus funciones de forma óptima. Ello está intrínsecamente relacionado con el buen y normal funcionamiento de la empresa. Esto podrá no satisfacer el criterio de algunos, pero no es ilegal.

Cónsono, como nos recuerda la Jueza Asociada Hon. Mildred G. Pabón Charneco en su Opinión de Conformidad en *Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico*, *supra*, pág. 943, a la hora de sopesar los motivos patronales para despedir a un empleado, nuestro rol es determinar si el patrono abusó de su discreción y no si, en su posición, hubiéramos despedido al empleado por el motivo aludido por el patrono. A esos fines indica que los tribunales revisores deben cesar

la práctica de colocarse en el lugar del Departamento de Recursos Humanos de un negocio al momento de analizar casos de despido injustificado. Nuevamente, en lo personal podemos pensar que, en una situación particular, como patronos del negocio, hubiésemos seguido otro curso de acción en lugar de despedir al empleado. No obstante, ni la Ley Núm. 80, *supra*, ni nuestros precedentes

en este tema, ni la esencia de la función judicial nos permiten convertirnos en árbitros de cada decisión de recursos humanos en las empresas puertorriqueñas.

Asimismo, este Tribunal no puede sustituir el criterio del TPI por factores exógenos al análisis que corresponde: si el despido está respaldado por el reglamento de personal del patrono. Ello fue, precisamente, lo que ocurrió en este caso.

En segundo lugar, aun si se descarta el patrón claro de desempeño insatisfactorio, el ordenamiento que controla permite que un patrono despida a un empleado después de un solo incidente. Por supuesto, tal incidente tiene que ser de tal magnitud que revele algún aspecto del carácter del empleado que incide en la marcha ordenada en el lugar de empleo. *González Santiago, supra*, citando a *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 383 (2011).

Dicho de otro modo, debe tratarse de un incidente que, por su gravedad y potencial de agravio, ponga en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia del funcionamiento de la empresa. Por lo que son aquellos incidentes tan serios que esperar a que se repitan constituiría una imprudencia. *González Santiago, supra*, citando a *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004).

Se reitera, la prueba documental y testifical demostró que el señor Ortiz, quien estaba a cargo de la disposición de materiales peligrosos, efectuó sus responsabilidades de forma deficiente. La lógica, en la industria farmacéutica, dicta que ello pone en riesgo la eficiencia y orden de la empresa; más aún, cuando tal hallazgo lo efectúa uno de los entes reguladores de la industria en el país.

El hecho de que la inspección concluyera con una *Orden de Consentimiento* es inmaterial. Nótese que el resultado "favorable" al que alude la Mayoría provino de una negociación con la JCA que se prolongó durante meses. Esta incluyó la implantación de medidas correctivas inmediatas y el pago de \$6,000.00 para cubrir los gastos del procedimiento ante la JCA.

La mera posibilidad de sanciones y procedimientos legales ulteriores como consecuencia de los hallazgos tuvo, sin duda, un potencial de agravio que arriesgó la eficiencia de Medtronic. Esperar a que ocurran nuevos señalamientos por el desempeño insatisfactorio del señor Ortiz que conlleven la imposición de multas sería una imprudencia que raya en lo absurdo.

En este caso, la posición mayoritaria descartó --sin razón-- casi toda la prueba testifical que el TPI presencié y creyó. Al hacerlo, creó una narrativa opuesta a la que el TPI halló probada. En esta versión, el señor Ortiz es víctima de una distribución deficiente de tareas, falta de personal y otros malos entendidos en la impartición de instrucciones. Tal narrativa le exime de toda responsabilidad sobre las faltas que fundamentaron su despido. Ello sorprende, pues el propio señor Gómez admitió que conocía su rol en el Área de Ambiental, sus tareas con el material que entraba al gabinete de desperdicios y sus responsabilidades en la supervisión de su personal de apoyo.

A mi juicio, es tal versión, y no la del TPI, la que no encuentra apoyo en la prueba documental y testifical y se distancia irremediabilmente de la realidad fáctica.

Gina R. Méndez Miró
Juez de Apelaciones