

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

RICARDO MERCADO
OCASIO
APELANTE

V.

CLINICAL DIAGNOSTICS
OF PUERTO RICO, LLC
H/N/C RANDOX
APELADO

KLAN202100583

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
Carolina

CIVIL NÚM.:
CA2019CV02422
SALA: 403

SOBRE:
RECLAMACIÓN DE
DESPIDO
INJUSTIFICADO,
ILEGAL Y
DISCRIMINATORIO,
DAÑOS Y PERJUICIOS,
RECLAMACIÓN DE
SALARIOS BAJO
PROCEDIMIENTO
SUMARIO QUE
ESTABLECE LA LEY 2
DEL 17 DE JUNIO DE
1961, SEGÚN
ENMENDADA

Panel integrado por su presidenta la Jueza Domínguez Irizarry, la Jueza Rivera Marchand y el Juez Salgado Schwarz

Salgado Schwarz, Carlos G., Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de octubre de 2022

Comparece ante nos el Sr. Ricardo Mercado Ocasio (señor Mercado Ocasio o Apelante), mediante el recurso de apelación instado, y solicita que revoquemos una *Sentencia* del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina (TPI o foro primario), emitida el 19 de julio de 2021 y notificada el 20 de julio de 2021. Por virtud del dictamen recurrido, el TPI ordenó el archivo con perjuicio de las reclamaciones instadas por el Apelante contra Clinical Diagnostics of Puerto Rico, LLC h/n/c Radox (Radox) por despido injustificado, discrimen por razón de edad y represalias en el empleo. No obstante, el Tribunal ordenó a Radox a pagarle al

Número Identificador

SEN2022 _____

Apelante la cantidad de \$20,000 por comisiones adeudadas, una suma igual bajo la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, *infra*, y un 15% de la deuda principal en honorarios de abogado.

Por los fundamentos que exponemos a continuación, procedemos a *modificar* el dictamen recurrido y, así modificado, se *confirma*.

-I-

El 28 de noviembre de 2011, el señor Mercado Ocasio fue contratado por Randox para ocupar el puesto de "Sales Manager" de su subsidiaria, Clinical Diagnostics of Puerto Rico (CDPR), en Puerto Rico y el Caribe. El Apelante ocupó dicho puesto hasta el 17 de mayo de 2019, momento en que fue despedido.¹

El 28 de junio de 2019, el señor Mercado Ocasio presentó una *Querrela* contra Randox al amparo del procedimiento sumario para reclamaciones laborales que contempla la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961.² En su reclamación, el Apelante alegó haber sido discriminado por razón de edad, según proscrito por la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como "*Ley contra el Discrimen en el Empleo*" (Ley Núm. 100)³ y despedido injustificadamente en violación a la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como "*Ley Sobre Despidos Injustificados*" (Ley Núm. 80).⁴ Por lo anterior, el Apelante reclamó una indemnización a su favor y, además, exigió el pago de \$30,000 en comisiones adeudadas correspondientes al año 2018.

¹ El señor Mercado Ocasio tenía 58 años cuando fue cesanteado.

² 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

³ 29 LPRA sec. 146 *et seq.*

⁴ 29 LPRA sec. 185a *et seq.*

Con respecto al alegado discrimen, el señor Mercado Ocasio expresó: (1) que en algunas ocasiones hizo referidos de clientes a su supervisor, el Sr. Graeme McNeill, y este último le cuestionó que si eran tan viejos como él ("as old as you"); (2) que una vez le expresó al Sr. Graeme McNeill haber instalado una máquina y este último indicó que la máquina era tan vieja como el Apelante; y (3) que luego de ser despedido fue sustituido por la Sra. Natalia Cútoló, quien es más joven que él.

Oportunamente, el 2 de agosto de 2019, Randox notificó su contestación a la *Querella*. Como parte de sus defensas, expuso que el Apelante había sido despedido por justa causa, ya que su puesto había tenido que ser eliminado por razones económicas. Además, argumentó que las alegaciones no eran suficientes para activar la presunción de discrimen y que no le adeudaba al Apelante cantidad alguna por concepto de comisiones.

El 11 de octubre de 2019, el señor Mercado Ocasio solicitó enmendar su *Querella* para incluir una causa de acción adicional por represalias bajo la Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, según enmendada, conocida como "*Ley de Represalias Contra el Empleado por Ofrecer Testimonio*" (Ley Núm. 115).⁵ El Apelante añadió como razón para su despido el haber hecho una queja interna al Sr. Graeme McNeill para reclamar las comisiones no pagadas. El 21 de octubre de 2019, el TPI autorizó la *Querella Enmendada*.

⁵ 29 LPRA sec. 194.

El 29 de octubre de 2019, Radox contestó la *Querrela Enmendada* y negó que el Apelante hubiese presentado queja interna alguna.

El 20 de julio de 2021, luego de celebrada la vista en su fondo, el TPI emitió una *Sentencia* mediante la cual desestimó y ordenó el archivo con perjuicio de las reclamaciones presentadas por el Apelante al amparo de la Ley Núm. 100, Ley Núm. 80 y Ley Núm. 115. El foro primario concluyó que la decisión de despedir al Apelante estuvo justificada en un asunto de negocio. Al así hacerlo, el Tribunal expresó que:

No hay duda de que en CDPR no se alcanzaron las metas de ventas de la oficina en general para los años 2012 al 2019. La prueba apreciada y creída por este Tribunal estableció que, cuando se hizo un análisis en [sic.] de las finanzas de CDPR allá para abril y mayo de 2019, en términos de rentabilidad del negocio, se dieron cuenta de que éste no era rentable y que había que hacer cambios rápidamente para mantener la operación.⁶

A raíz de esta situación, CDPR, y como parte de la estrategia para hacer que el negocio de CDPR fuera rentable se cambió el modelo en el Caribe para reducir los costos y las implicaciones financieras para CDPR. Como parte del cambio del modelo o estrategia de negocio, se comenzó a usar distribuidores en el resto de las islas del Caribe para que los ingenieros y los vendedores no tuvieran que viajar, ya que ello conllevaba altos costos, esto significa que no utilizan empleados de CDPR porque los distribuidores utilizan sus propios empleados. Por lo tanto, CDPR no incurre en ese gasto.

⁶ Sobre la situación financiera de CDPR, el TPI adjudicó que:

Como cuestión de hecho, de la planilla corporativa sobre los ingresos para el año 2018 reportados en Puerto Rico por el querrellado Clinical Diagnostics Of Puerto Rico, surge que este reportó una pérdida [sic.] operacional de \$413,223.00. De la página 16 de la referida planilla, también surge que para el año 2012 se reportó pérdida [sic.] por la suma de \$86,660.00, para el año 2013 se reportó una pérdida de \$723,159, para el año 2014, reportó una pérdida de \$242,239.00, para el año 2015, reportó una pérdida de \$343,537, para el año 2016, se reportó una pérdida de \$453,532, para el año 2017, se reportó una pérdida de \$475,018.00. La prueba también demostró que, en el año 2019, CDPR sufrió una pérdida económica de \$268,181.02.

Véase Apéndice del recurso, págs. 552-553.

Con este modelo no era necesario el puesto que ocupaba el querellante, por lo que se eliminó el mismo. [...] ⁷

Así pues, bajo dicho entendimiento, el Tribunal tampoco adjudicó méritos al reclamo de represalias y, en cambio, estableció que:

[L]as actuaciones del patrono al despedir al querellante están totalmente relacionadas con la administración de su negocio, su operación diaria, rentabilidad, supervivencia como negocio y al hecho [sic.] y no en represalia al reclamo que se le pagara la comisión o bono de producción del año 2018. No podemos olvidar que, desde el año 2012 al 2019, la empresa sufría de pérdidas económicas y era de conocimiento del querellante que el negocio no era rentable. ⁸

Con respecto al reclamo del Apelante de que luego de despedido fue reemplazado por la Sra. Natalia Cútolo, quien es más joven, y a los comentarios del Sr. Graeme McNeill que dan base a la reclamación de discrimen por razón de edad, el foro primario determinó que:

[...] Contrario a lo que alega el querellante, este no fue sustituido por la Sra. Natalia Cútolo. Primero, el resto del negocio de CDPR que queda en Puerto Rico, y los clientes que manejaba el querellante en Puerto Rico, quedó

⁷ Apéndice del recurso, págs. 552-553.

⁸ Apéndice del recurso, pág. 555. Sobre el conocimiento del Apelante de la situación económica de la compañía, el TPI añadió que:

Como parte del proceso de evaluación de empleados de la empresa, desde el 24 de diciembre de 2014, al querellante se le indicó que tenía que aumentar la rentabilidad del negocio dramáticamente en las islas del Caribe. Posteriormente y cónsono con lo anterior, en la evaluación fechada 21 de enero de 2017, realizada y discutida con el querellante, se le informó que [sic.] la situación económica de Puerto Rico y el hecho de que hubo una reducción considerable en las ventas de CDPR. En específico, se discutió el hecho de que las ventas del querellante se redujeron por €192,000 y que las ventas de CDPR no eran suficientes para cubrir los gastos generales y que el negocio no era rentable.

[...]

El 1 de mayo de 2019, el Sr. McNeill le informó al querellante mediante correo electrónico que las ventas habían bajado en un 50% y que se tenían que aumentar las ventas de la Compañía rápido para estar en una posición de que no hubiera ni ganancias ni pérdidas ("break even"). El querellante admitió que allá para mayo de 2019, era consciente de que las ventas tenían que subir dramáticamente y que el negocio en Puerto Rico no era rentable.

Apéndice del recurso, págs. 552-553.

bajo la responsabilidad de las dos vendedoras existentes en Puerto Rico. En otras palabras, los clientes asignados al querellante fueron divididos entre la Sra. Méndez y la Sra. Alma Bello.

Segundo, la Sra. Cútoló asumió el rol que del [sic.] Sr. Graeme McNeill de supervisar a los ejecutivos de ventas en Puerto Rico y el Caribe desde Irlanda. [...] El Sr. McNeill dejó de supervisar las operaciones de CDPR a raíz de la reorganización y, en cuanto al mercado de Puerto Rico, fue sustituido por la Sra. Cútoló, quien se reportaba a la Sra. Linda Magee.

[...]

Ciertamente fueron comentarios inapropiados y aislados, que no están relacionados con el despido del querellante y los mismos por sí solo no constituyen conducta accionable bajo las leyes laborales. Como cuestión de hechos, No [sic.] hay evidencia, que el Sr. McNeill o la empresa haya incurrido en actuaciones dirigida [sic.] a discriminar por su edad. Maxime que, el querellante testificó que no sabía en que contexto el Sr. McNeill hizo el comentario [...].⁹

Por último, en cuanto al pago de la comisión reclamada, el TPI expresó que, según la prueba desfilada, se demostró que para el año 2018 el Apelante no cumplió con la meta de ventas colectivas, pero sí logró exceder su meta de ventas individual. Sobre el particular, el foro primario expresó que no había sido evidenciado que el pago de la comisión estuviese condicionado al cumplimiento de ambos estándares. Por lo cual, tomando en consideración que toda duda debe resolverse a favor del obrero en pleitos laborales, el Tribunal sentenció a Randox a pagarle al Apelante la suma de \$20,000 por las comisiones adeudadas e impuso el pago de una cantidad similar al amparo de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, conocida como "*Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico*".¹⁰ De igual forma, incluyó un pago equivalente al 15% por

⁹ Apéndice del recurso, págs. 553-554.

¹⁰ 29 LPRA sec. 271 et seq.

ciento de la deuda principal en concepto de honorarios de abogado a favor del Apelante.

El 30 de julio de 2021, el señor Mercado Ocasio presentó ante este Tribunal el recurso de autos, por estar inconforme con la determinación del TPI de desestimar sus reclamaciones y no concederle la totalidad de las comisiones alegadamente adeudadas. En su escrito, el Apelante hizo constar los siguientes señalamientos de errores:

PRIMER ERROR

"Erró el Honorable Tribunal de Primero Instancia, Sala de Carolina, en la evaluación de la prueba presentada ante su consideración al haber desestimado la causa de acción del apelante bajo la Ley 115 del 20 de diciembre del 1991 de "Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio" sin que la parte apelada hubiera presentado prueba para refutar la prueba incontrovertida presentada durante la vista efectuada".

SEGUNDO ERROR

"Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina, en la evaluación de la prueba presentada ante su consideración y haber desestimado la causa de acción del apelante bajo la Ley 100 del 30 de junio del 1959 de "Ley contra el Discrimen en el Empleo" sin que la parte apelada hubiera presentado prueba para refutar la prueba incontrovertida presentada durante la vista efectuada".

TERCER ERROR

"Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina, en la evaluación de la prueba presentada ante su consideración y desestimado la causa de acción del apelante bajo la Ley de Despido Injustificado, Ley 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada; no obstante que el apelante era el mejor vendedor de la empresa y que se demostró que la alegada reorganización anunciada por la empresa fue un subterfugio para justificar su despido ilegal acontecido el 17 de mayo del 2019."

CUARTO ERROR

“Erró parcialmente el Honorable Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina, en la evaluación de la prueba presentada ante su consideración y al haber concedido el bono de producción del apelante del 2018 a base de la cantidad mínima acordada contractualmente de \$20,000.00, no empece a que fue su mejor año de ventas y que en armonía con el acuerdo pactado con la parte apelada este tenía derecho a un bono de \$30,000.00.”

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes procedemos a resolver.

-II-

A. Apreciación de la prueba

Como norma general, los foros apelativos no debemos intervenir con las determinaciones de hechos que hace el TPI, ni tampoco sustituir su criterio.¹¹ La razón jurídica tras esta normativa es clara, pues se trata de dar deferencia a un proceso que ha ocurrido principalmente ante los ojos del juzgador de instancia. Es ese juzgador quien observa y percibe el comportamiento de los testigos al momento de declarar y, basándose en ello, adjudica la credibilidad que le merecen sus testimonios.¹² La declaración directa de un sólo testigo, de ser creída por el juzgador de hechos, es prueba suficiente de cualquier hecho.¹³ Corresponde al tribunal sentenciador aquilatar la prueba testifical ofrecida y dirimir su credibilidad.¹⁴

A tenor con lo anterior, se le concede respeto a la adjudicación de credibilidad realizada por el juzgador primario de los hechos, dado que el foro apelativo cuenta

¹¹ *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431, 448 (2012).

¹² *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345, 357 (2009).

¹³ Regla 10(D) de Evidencia, 32 LPRA Ap. IV.

¹⁴ *Trinidad v. Chade*, 153 DPR 280, 291 (2001).

solamente con récords mudos e inexpresivos.¹⁵ Por tal razón, las determinaciones de hechos basadas en testimonio oral, no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas.¹⁶

De ordinario, el pronunciamiento del TPI se sostendrá en toda su extensión por el tribunal apelativo en ausencia de prejuicio, parcialidad, error manifiesto o abuso de discreción.¹⁷ Sobre esta norma, el Tribunal Supremo ha expresado que sólo se podrá intervenir con las conclusiones del TPI cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba.¹⁸

Sin embargo, la norma de abstención y deferencia judicial no aplica en cuanto a la evaluación de prueba documental y pericial. En esos casos, los foros apelativos estamos en la misma posición que el foro recurrido.¹⁹

B. Ley de Sobre Despidos Injustificados

La Ley Núm. 80 tiene como propósito proteger de una forma más efectiva el derecho del obrero puertorriqueño a la tenencia de su empleo, mediante la otorgación de remedios más justicieros y consubstanciales con los daños causados por un despido injustificado y, a su vez, desalentar la incidencia de este tipo de situación.²⁰

Este estatuto aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro lugar de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2)

¹⁵ *Id.*

¹⁶ Regla 42.2 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 42.2.

¹⁷ *Trans Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689 (2012).

¹⁸ *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 777 (2011).

¹⁹ *González Hernández v. González Hernández*, *supra*; *Dye-TEX PR, Inc., v. Royal Ins. Co., PR*, 150 DPR 658, 662-663 (2000).

²⁰ Exposición de Motivos, Ley Sobre Despidos Injustificados, Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185 *et seq.* Véase, además, *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 424 (2013).

reciban una remuneración; y (3) sean despedidos de su cargo, **sin que haya mediado justa causa.** (Énfasis nuestro).²¹ Debido a su carácter reparador, las disposiciones de la Ley Núm. 80 deben ser interpretadas liberalmente a favor del trabajador.²²

Sin embargo, precisa señalar que la Ley Núm. 80 no proscribe absolutamente la acción de despido.²³ Los patronos poseen la facultad de despedir a sus empleados, por cualquier razón no discriminatoria.²⁴ Así pues, la Ley Núm. 80 no prohíbe el despido arbitrario o sin causa, sino que se limita a proveerle al trabajador una asistencia económica, para disuadir al patrono de ejercer su prerrogativa.²⁵

El Art. 2 de la Ley Núm. 80 detalla las circunstancias que constituyen justa causa.²⁶ Dichas circunstancias incluyen motivos fundamentados en la conducta del empleado, **así como razones de índole empresarial.** A esos efectos, la ley establece que “[s]e entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono”.²⁷ En lo pertinente, el Art. 2(e) del estatuto dispone que se entenderá como justa causa para el despido “[l]os cambios tecnológicos **o de reorganización,** o la naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público” (Énfasis nuestro).²⁸

²¹ 29 LPRA sec. 185a.

²² *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 428.

²³ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 377 (2001).

²⁴ *Id.*

²⁵ *Id.*

²⁶ 29 LPRA sec. 185b.

²⁷ *Id.*

²⁸ 29 LPRA sec. 185b(e).

De ordinario, esta causa está relacionada a **actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio y principalmente se presentan por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de las empresas.** (Énfasis nuestro).²⁹ En específico, el Tribunal Supremo ha señalado que siempre que responda a una reestructuración *bona fide*, un patrono "puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea **eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad**". (Énfasis nuestro).³⁰

No obstante, el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como de su utilidad o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según sea el caso.³¹ Ello pues:

[L]a mera existencia de cambios tecnológicos de producción, de reorganización o la reducción de la producción, ventas o ganancias, entre otros, de por sí no justifican el despido de empleados. Es a la empresa a quien incumbe, por mandato de ley, demostrar que por esas circunstancias se vio en la necesidad de despedir empleados. En otras palabras, el patrono en todo momento deberá probar la justa causa del despido.³²

En ese sentido, en una acción por despido injustificado incoada por un empleado, es el patrono el que tiene el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado.³³ Para ello tiene que probar, mediante preponderancia de la evidencia, los hechos

²⁹ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 376.

³⁰ *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*, pág. 426.

³¹ *Id.*, pág. 427.

³² *Id.*, pág. 429.

³³ *Id.*, pág. 428.

constitutivos de alguno de los fundamentos eximentes de responsabilidad según consignados en el Art. 2 de la Ley [Núm.] 80".³⁴ Además, debe probar un nexo causal entre las razones aducidas, conforme al mencionado artículo, y el despido en controversia.³⁵

C. Ley Contra el Discrimen en el Empleo

La Ley Núm. 100 fue creada para "ofrecer una eficaz protección a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral".³⁶ Esta legislación, en esencia, prohíbe que un patrono despida, suspenda o discrimine a un empleado por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.³⁷

El esquema procesal dispuesto requiere que el obrero establezca: (1) que hubo un despido o acto perjudicial; (2) que la acción del patrono fue injustificada; y (3) algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual se reclama.³⁸ Cuando se cumple con esta etapa inicial el peso de la prueba se traslada al patrono, quien deberá presentar prueba suficiente para rebatir la presunción.³⁹

Se presume que la actuación del patrono ha sido discriminatoria cuando ha sido efectuada sin justa causa. El patrono tiene el peso de refutar dicha presunción.⁴⁰ Si el empleado establece un caso *prima facie* de discrimen, el patrono debe: (1) presentar

³⁴ *Id.*, pág. 429.

³⁵ *Id.*

³⁶ *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 68 (2008).

³⁷ *Id.*, pág. 69.

³⁸ *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799, 815 (2009).

³⁹ *Id.*

⁴⁰ *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42, 50-52 (1983).

prueba que derrote el hecho básico, esto es, la alegación de que no hubo justa causa; (2) destruir el hecho presumido, esto es, la alegación de que el despido fue debido a un discrimen; o (3) presentar prueba para atacar o destruir ambos hechos.⁴¹ **Entonces, si el patrono cumple con esta segunda etapa procesal, el empleado debe continuar su caso sin la presunción y con evidencia concreta que pruebe que realmente hubo un discrimen ilegal.** (Énfasis nuestro).⁴² Por tanto, “[s]egún este supuesto estaríamos entonces ante una reclamación ordinaria en la que el empleado tiene la obligación de presentar evidencia que sustente su causa de acción”.⁴³

El Tribunal Supremo determinó que en los casos donde se alega discrimen por razón de edad al amparo de la mencionada Ley Núm. 100, el empleado tiene que probar, no sólo que hubo un despido injustificado, sino también que, independientemente de su edad, estaba calificado para ocupar el puesto del cual fue despedido y que fue sustituido por una persona de mayor o menor edad, según sea el caso.⁴⁴ El Art. 6 de la Ley Núm. 100 define edad como “cualquier edad desde la edad mínima en que legalmente se permita trabajar a los menores, de acuerdo con la ocupación o industria de que se trate, sin límite alguno”.⁴⁵

Siendo esto así, quedó establecido que la edad de las personas no es un factor decisivo para determinar si un empleado está o no cualificado para realizar las labores de un empleo. Consecuentemente, no constituye

⁴¹ *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 222 (2010), citando a *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, *supra*.

⁴² *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*.

⁴³ *Id.*, págs. 222-223.

⁴⁴ *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, *supra*, pág. 72; *Sandoval Rivera v. Caribe Hilton International*, 149 DPR 582, 585 (1999).

⁴⁵ *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, *supra*, pág. 72.

discrimen el hecho único de tener edad avanzada o ser extremadamente joven, dentro del marco legal para obtener un empleo.⁴⁶

D. Ley de Represalias Contra el Empleado por Ofrecer

Testimonio

La Ley Núm. 115 prohíbe a todo patrono despedir, amenazar o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como en los procedimientos internos establecidos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad.⁴⁷ Esto, siempre y cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley.⁴⁸

Para que se configure una causa de acción al amparo de la Ley Núm. 115 el empleado deberá probar la violación mediante evidencia directa o circunstancial.⁴⁹ El empleado podrá, además, establecer un caso *prima facie* de violación a la ley probando que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado.⁵⁰ Una vez establecido lo anterior, el patrono deberá alegar y fundamentar una razón legítima y no discriminatoria para el despido.⁵¹ **De alegar y fundamentar el patrono dicha**

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ 29 LPRA secc. 194b.

⁴⁸ *Id.*

⁴⁹ *Id.*

⁵⁰ *Id.*

⁵¹ *Id.*

razón, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono era un mero pretexto para el despido.

(Énfasis nuestro).⁵²

Como es posible apreciar de lo anterior, **la protección ofrecida por la Ley Núm. 115 no es absoluta, ya que todo patrono puede levantar la defensa de justa causa al ser acusado de haber realizado un despido injustificado.** (Énfasis nuestro).⁵³ Esto pues, se ha establecido que un patrono está facultado para despedir a un empleado por actos ajenos al ejercicio de una actividad protegida, siempre y cuando dichos actos que motivan el despido constituyan razón justificada.⁵⁴

E. Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico

La Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como "*Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico*" (Ley Núm. 379) tiene como fin establecer un máximo de ocho horas la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo de doble salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal.⁵⁵ Así pues, el estatuto pretende corregir y eliminar las condiciones de explotación del trabajador por jornadas excesivas, aumentar los empleos sustancialmente y proveer una mejor compensación al empleado en aquellos casos en que el patrono prolonga la jornada.⁵⁶

El estatuto dispone de una serie de exclusiones para su aplicación. En específico, el Artículo 13

⁵² *Id.*

⁵³ *García v. Darex P.R., Inc.*, 148 DPR 364, 380 (1999).

⁵⁴ *Id.*; Véase, además, *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763 (1992).

⁵⁵ Exposición de Motivos de la Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico, *supra*.

⁵⁶ *Id.*

establece que las disposiciones de la ley no serán aplicables a "los administradores, ejecutivos y profesionales según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos".⁵⁷

En ese sentido, el Reglamento Núm. 9017 de 4 de abril de 2018, conocido como el "Reglamento para Administrar la Ley Núm. 379" reiteró en su Artículo IV inciso (a) que el estatuto no aplica a "administradores, ejecutivos y profesionales", según son definidos estos términos en el Reglamento Núm. 7082 de 18 de enero de 2006, titulado "Reglamento Núm. 13 (Quinta Revisión 2005)".⁵⁸

En lo pertinente, destacamos que el Art. V del Reglamento Núm. 7082 define el concepto "Administrador" como aquel empleado:

1. que reciba una compensación a base de salario u honorarios (según definido en este Reglamento) no menor de \$455.00 semanales, excluyendo el pago de alimentos, facilidades de vivienda u otros servicios;

2. cuya función primordial sea el realizar trabajo de oficina o que no sea de naturaleza manual, directamente relacionado con la dirección o las operaciones generales del negocio del patrono o de los clientes del patrono; y

3. cuya función primordial incluya el ejercicio de discreción y juicio independiente con relación a asuntos de importancia.

B. Trabajo "directamente relacionado a la dirección o a las operaciones generales del

⁵⁷ 29 LPRC sec. 285.

⁵⁸ Conforme al Artículo II del Reglamento Núm. 7082, el mismo es adoptado en virtud del inciso (b) del Artículo 8 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico; la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales; la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, Ley para Reglamentar el Contrato de Trabajo; la Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada, Ley de Seguro Social Choferil; Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, en la Ley del Día de Descanso, y de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

negocio" significa trabajo directamente relacionado al manejo o servicio del negocio distinto al trabajo en una línea de producción o manufactura o con las ventas del negocio.

Por su parte, el Art. VI establece que un "Ejecutivo" significa todo empleado:

1. que reciba una compensación a base de un salario (según definido en este Reglamento) no menor de \$455.00 semanales, excluyendo el pago de alimentos, facilidades de vivienda u otros servicios;
2. cuya función primordial sea la dirección de la empresa en que trabaja o de un departamento o de una subdivisión comúnmente reconocida de la empresa;
3. que usual y regularmente dirija el trabajo de, por lo menos, dos o más empleados de tiempo completo o su equivalente (por ejemplo un empleado a tiempo completo y dos empleados a tiempo parcial); y
4. que tenga autoridad para emplear o despedir a otros empleados, o cuyas sugerencias o recomendaciones en cuanto a contratar, emplear, despedir, ascender o cualquier otro cambio en el status de otros empleados tengan un peso significativo o reciban particular consideración o atención.

-III-

En este caso, los cuatro señalamientos de error expuestos por el señor Mercado Ocasio sostienen, esencialmente, que el TPI erró en la apreciación de la prueba que tuvo ante su consideración. Según el Apelante, no procedía que el foro primario desestimara sus reclamaciones pues, alegadamente, Radox no logró controvertir la evidencia presentada en su contra. Además, el Apelante afirma que la reorganización de la empresa fue en realidad un subterfugio para justificar su despido. Por otro lado, añadió que el TPI erró al otorgarle la cuantía de \$20,000 en pago de las comisiones del año 2018 reclamadas, debido a que ese fue su mejor año de ventas y que, en armonía con el acuerdo pactado con Radox, le corresponde recibir el tope de \$30,000.

Luego de evaluado el expediente ante nuestra consideración, entendemos que no le asiste la razón. El Apelante no nos coloca en posición para determinar que el TPI haya actuado mediando pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto. Además, un análisis de los hechos del caso y del derecho aplicable nos mueve a concluir que el foro primario no erró con respecto a las determinaciones impugnadas. Veamos.

En cuanto a los primeros dos señalamientos, debemos destacar que el derecho aplicable establece que luego de que un reclamante alega haber sido víctima de un despido por razones discriminatorias o como un acto de represalia por parte de su patrono, y presenta prueba a tales efectos, la corresponde al patrono rebatir dichas alegaciones demostrando que su actuación estuvo justificada en una causa autorizada. Si el patrono satisface este requisito, entonces el querellante debe probar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto y que se trata realmente de un despido ilegal.

En el caso de autos, si bien la *Querella* presentada por el señor Mercado Ocasio imputaba violaciones a la Ley Núm. 100 y la Ley Núm. 115, Radox logró rebatir durante el proceso judicial cualquier reclamación que pudiese prosperar en su contra. La evidencia presentada por Radox fue contundente y precisa en demostrar que el despido estuvo fundamentado en una causa justificada a tenor con la Ley Núm. 80. Así pues, Radox evidenció que CDPR experimentó una reducción en ventas y un alto costo operacional durante varios años, lo que motivó una reorganización de la entidad en Puerto Rico y el Caribe. Según Radox, el nuevo modelo de negocio adoptado para CDPR incorporó la utilización de vendedores externos con

el fin de propiciar un ahorro, lo que provocó que la empresa no tuviese que retener personal para tales fines. Debido a esto, Radox consideró que la posición que ocupaba el Apelante se tornó innecesaria.

Para sustentar su defensa, Radox presentó ante el foro primario como prueba a su favor: (1) las declaraciones de dos empleados testigos⁵⁹; (2) los Estados Operacionales en detalle de CDPR para los años 2018 y 2019; (3) la Planilla de Contribución sobre Ingresos de CDPR para el año 2018; (3) el listado de metas *versus* las ventas logradas para los años 2012 al 2019; y (4) las admisiones del propio Apelante de que las ventas del 2019 no iban como se esperaban, que el negocio no era rentable y que había sido notificado sobre el particular. Además, según adjudicó el TPI, de la propia Planilla de Contribución sobre Ingresos Corporativa del año 2018 surge que durante los años 2012-2017, CDPR sufrió pérdidas económicas de manera consistente.

Lo anterior invalida patentemente el tercer planteamiento de error del Apelante. Esto pues, quedó demostrado que la eliminación de su puesto formó parte de un proceso genuino de reorganización empresarial, cuyo único motivo principal fue la supervivencia de la entidad ante la situación económica que atravesaba y no como un subterfugio para despedir al señor Mercado Ocasio. La legislación aplicable no penaliza este tipo de determinación, sino que, en cambio, permite el que un patrono altere su forma de hacer negocios a través de modificaciones dirigidas a optimizar sus recursos y

⁵⁹ Comparecieron a esos efectos ante el TPI el Sr. Graeme McNeill y la Sra. Joanne Magee.

aumentar sus ganancias. Estos cambios pueden ser mediante la eliminación de puestos, creando nuevas plazas o fusionando posiciones existentes. Lo determinante en este tipo de caso es que se trate de una reestructuración *bona fide*.

Ciertamente, en este caso le correspondía al Apelante presentar evidencia que demostrara que la justificación alegada por Randox para despedirlo era inmeritoria. No obstante, el Apelante no controvertió de forma alguna la situación económica que Randox expuso enfrentar. Por el contrario, el Apelante se sostuvo en sus planteamientos originales de alegado discriminación y represalia en su contra, lo que tuvo como efecto que la evidencia presentada por Randox permaneciera irrefutada. Debido a esto, no estamos en posición de concluir que el foro primario hubiese errado sobre los aspectos señalados y, por ende, determinamos que los errores uno, dos y tres no fueron cometidos.

Por otra parte, con respecto al cuarto señalamiento de error, entendemos que el mismo es igualmente improcedente. Un examen de la oferta de empleo cursada por Randox al señor Mercado Ocasio arroja que la concesión del bono anual dependía de su desempeño con respecto a las metas establecidas por la compañía.⁶⁰ Por consiguiente, la bonificación podía fluctuar entre un mínimo de \$20,000 hasta una cantidad máxima de \$30,000. Como bien aquilató el TPI, no quedó claramente

⁶⁰ En específico, la oferta de empleo establecía que:

In addition you will be entitled to [...] an annual performance bonus of minimum \$20,000 and maximum \$30,000 **depending on your performance against set targets.** (Énfasis nuestro).

Véase, Apéndice del Alegato del Apelado, págs. 20-21.

estipulado cuales eran las métricas a las que hacía referencia la mencionada carta. Ante dicha incertidumbre, y ante el hecho de que el Apelante cumplió con sus metas individuales de ventas, pero no con las metas colectivas, consideramos que el foro primario no erró en concederle la cantidad base de bonificación. Esto pues, en un balance de intereses, y tomando en consideración que toda duda debe resolverse a favor del obrero, el Tribunal concedió una cuantía razonable, ajustada al caso de autos.

Atendidos los señalamientos de errores del Apelante, entendemos prudente pasar a examinar un planteamiento levantado por la parte apelada en su *Alegato* radicado ante nos. Así pues, Randox solicitó en su escrito que eliminemos la partida que se le fue impuesta por el TPI como penalidad al amparo de la Ley Núm. 379. Según nos expone, el referido estatuto no es de aplicación al señor Mercado Ocasio por este ser un empleado exento conforme lo dispone la ley. Luego de analizar el estatuto en cuestión y los hechos del caso, entendemos que su planteamiento tiene méritos.

Según surge de las determinaciones de hechos incorporadas por el TPI en su *Sentencia*, el señor Mercado Ocasio ejercía funciones que se ajustan a las de un "Administrador" o "Ejecutivo", conforme los define el Reglamento Núm. 7082.⁶¹ En particular, el señor Mercado

⁶¹ Sobre las funciones del señor Mercado Ocasio, el foro primario expuso que:

Determinaciones de Hechos Realizadas Conforme a la Regla 36.4 de Procedimiento Civil

[...]

3. El querellante ocupó el puesto de "Sales Manager" para Puerto Rico y el Caribe en CDPR desde el 28 de noviembre de 2011.

[...]

9. El querellante tenía a cargo, entre otras islas del Caribe: las Islas Vírgenes Americanas, las Islas

Ocasio devengaba un sueldo en exceso de \$455.00 semanales, tenía a su cargo la dirección de un departamento de la empresa, supervisaba a otros vendedores, y llevaba a cabo otras funciones a fines. Debido a esto, el foro primario estaba imposibilitado de imponer una penalidad bajo la Ley Núm. 379 en un pleito instado por un empleado evidentemente exento de la misma. Por lo cual, consideramos que el TPI erró en ese aspecto y, por lo tanto, merece ser modificada la *Sentencia* para eliminar dicha cuantía.

Por los fundamentos antes expuestos, *modificamos* la *Sentencia* recurrida y, así modificada, se confirma.

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

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

Virgenes Británicas, Bahamas, Jamaica, Trinidad y Tobago, Aruba, Dominica, Curazao, Bonaire, San Martín y Republica Dominicana.

10. A la fecha de su terminación de empleo, como "Sales Manager", el querellante supervisaba directamente a los empleados del Departamento de Ventas de CDPR, que incluía una empleada en Jamaica.

[...]

12. Como "Sales Manager", las funciones del querellante incluían, supervisar empleados, cumplir con las cuotas de ventas y asistir a otros empleados del Departamento de Ventas de CDPR a lograr sus metas de ventas.

[...]

Determinaciones de Hechos Apreciados por el Tribunal

[...]

5. Según el comprobante de retención sobre [sic.] ingreso (W2) del querellante devengo [sic.] un ingreso bruto de \$120,999.00 para el año 2017.

6. Según el comprobante de retención sobre [sic.] ingreso (W2) del querellante devengo [sic.] un ingreso bruto de \$127,999.00 para el año 2018.

Véase Apéndice del recurso, págs. 533-534, 538.