

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

ÁNGEL HERNÁNDEZ
PADILLA

Demandante-Apelante

Vs.

LIBERTY
COMMUNICATIONS OF
PUERTO RICO, LLC

Demandada-Apelada

KLAN202200446

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
San Juan

Caso Núm.:
SJ2020CV03600

Sobre: Despido
Injustificado,
Discrimen por
Edad

Panel integrado por su presidente, el Juez Rodríguez Casillas, la Juez Rivera Pérez y la Jueza Díaz Rivera.¹

Díaz Rivera, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de diciembre de 2022.

Comparece el apelante, Sr. Ángel Hernández Padilla, y nos solicita que revoquemos la *Sentencia Parcial* emitida y notificada el 18 de mayo de 2022, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan. Mediante dicho dictamen, el Foro apelado reconsideró su determinación anterior, en el que le había denegado la *Solicitud de Sentencia Sumaria* interpuesta por la apelada, Liberty Communications of Puerto Rico, LLC (Liberty). Al así disponer, el Tribunal de Primera Instancia resolvió decretar la desestimación de la causa de acción sobre discrimen por edad al amparo de la Ley Núm. 100, de 30 de junio de 1959, según enmendada,² instada por el señor Hernández Padilla en contra de Liberty.

Por las razones que exponaremos a continuación, *confirmamos* el dictamen apelado.

¹ Mediante Orden Administrativa OATA-2022-140 se designa a la Hon. Karilyn M. Díaz Rivera en sustitución de la Hon. Gina Méndez Miró.

² 29 LPRA sec. 146 *et seq.*

I

Según se desprende del expediente del recurso ante nuestra reconsideración, el 15 de enero de 2001, el Sr. Ángel Hernández Padilla, comenzó a trabajar en Liberty Communications of Puerto Rico, LLC (Liberty), compañía de responsabilidad limitada doméstica, que se dedica al negocio de las telecomunicaciones e información y que provee servicios de voz sobre el protocolo de internet, cable televisión y otros servicios especializados³. En Liberty, el señor Hernández Padilla, ocupaba el puesto de *Line Technician* en la ruta de Luquillo, con un salario de \$18.16, por cada hora trabajada.⁴ Bajo el puesto de *Line Technician*, el señor Hernández Padilla, era el responsable de mantener los niveles en los sistemas, según las instrucciones de los sistemas operativos, calcular la salida del amplificador y de montar y reemplazar los amplificadores de línea y distribución. También, diagnosticaba y cambiaba los *power supplies* o fuentes de alimentación; así como los amplificadores en el campo, según fuera necesario, entre otros.⁵ Para que el señor Hernández Padilla pudiera ejercer sus funciones, Liberty le asignó un vehículo corporativo.⁶ En dicha compañía, el señor Hernández Padilla, era supervisado por los Srs. Ángel Colón Vega, Technical Serv. & Field Operations Supervisor y Nelson Vélez, Power Supply & Field

³ Determinaciones de hechos núms. 1 y 3 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogidas en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véanse Parte II, inciso 1, págs. 2-3 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla y Parte II, inciso 3, pág. 3 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

⁴ Determinación de hecho núm. 5 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase parte II, inciso 4, pág. 3 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

⁵ Determinación de hecho núm. 6 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase parte II, inciso 5, pág. 3 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

⁶ Determinación de hecho núm. 7 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase parte II, inciso 6, pág. 3 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

Supervisor.⁷ Por su parte, el Sr. Philip Rodríguez, Technical Operations Manager en Liberty; era quien fungía como supervisor de los empleados del Departamento Técnico.⁸

Así las cosas, el 3 de diciembre de 2015, el señor Hernández Padilla, recibió una copia del *Manual de Políticas* de Liberty (Manual). Además, recibió las normas, políticas y las revisiones a las mismas.⁹ En dicho *Manual*, se incluye una *Política de Igualdad de Oportunidades de Empleo*, que prohíbe el discrimen ilegal en el lugar de empleo. Entre otras cosas, en el *Manual* se garantiza la transparencia e igualdad de oportunidad de trato a todas las personas de manera justa e imparcial, sin perjuicio asociado a la raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares y otras características protegidas por ley.¹⁰ El aludido *Manual* también contiene una *Política de Puertas Abiertas* para que los empleados presenten aquellas quejas y preocupaciones que estén relacionadas a las condiciones de empleo, políticas o procedimientos establecidos y acciones disciplinarias que entiendan que son injustas

⁷ Determinaciones de hechos núms. 8-10 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase parte II, inciso 7, pág. 3 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty; Anejo I, pág. 68, línea 7-10, de la *Transcripción a Deposition de Hernández Padilla*, el 10 de septiembre de 2021, en la *Solicitud de Sentencia Sumaria*; Parte II, inciso 8, pág. 3 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada el 14 de enero de 2022, por el señor Hernández Padilla y; Parte II, inciso 9, pág. 3 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

⁸ Determinación de hecho núm. 11 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Parte II, inciso 10, pág. 4 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

⁹ Determinación de hecho núm. 12 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Parte II, inciso 12, pág. 4 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

¹⁰ Determinación de hecho núm. 13 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Parte II, inciso 13, pág. 4 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla

u otros asuntos relacionados con su empleo.¹¹ A su vez, el *Manual* tiene una *Política sobre el Uso y Cuido Adecuado del Vehículo de Motor y el Sistema de Rastreo de Vehículo*, que “establece los criterios y procedimientos necesarios para el uso de los vehículos propiedad o al servicio de la compañía, así como la conducta que debe seguir el personal que los utilice”.¹² Respecto a la *Política sobre el Uso y Cuido Adecuado del Vehículo de Motor y el Sistema de Rastreo de Vehículo*, el *Manual* establece lo siguiente:

Los vehículos autorizados de Liberty son para utilizarse en gestiones oficiales relacionadas a las labores diarias dentro de la Compañía y no pueden ser utilizados para asuntos personales, como tampoco para asuntos relacionados a otros negocios. Todo conductor autorizado cumplirá con las leyes de tránsito de Puerto Rico y conducirá de una manera prudente y razonable. Todos los vehículos utilizados para brindar servicio deberán ser regresados a la Compañía al final de la jornada laboral del día, excepto aquellos empleados que estén *on call* o *stand by*, en cuyo caso será a la hora que determine su supervisor. Cualquier excepción debe ser con la previa autorización del supervisor inmediato y según autorizado por el Vicepresidente de Recursos Humanos y el Gerente de Flota.¹³

Asimismo, en su *Política sobre el Uso y Cuido Adecuado del Vehículo de Motor y el Sistema de Rastreo de Vehículo*, el *Manual* enumera los deberes y responsabilidades del empleado.¹⁴ En lo pertinente, la mencionada *Política sobre el Uso y Cuido Adecuado del Vehículo de Motor y el Sistema de Rastreo de Vehículo*, establece que los vehículos de Liberty se utilizarán para gestiones oficiales

¹¹ Determinación de hecho núm. 14 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Parte II, inciso 14, pág. 4 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

¹² Determinación de hecho núm. 15 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Parte II, inciso 16, pág. 5 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

¹³ Determinación de hecho núm. 16 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Parte II, inciso 17, pág. 5 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

¹⁴ Determinación de hecho núm. 17 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Parte II, inciso 18, pág. 5-6 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de la Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla. Véase, además el Manual de Políticas de Liberty, págs. 76-77 sobre *Deberes y Responsabilidades del Empleado*.

relacionadas a las labores diarias de la Compañía; por lo que dichos vehículos no podrían utilizarse para asuntos personales ni para otros negocios.¹⁵

En cuanto a la *Política de Disciplina Progresiva*, el *Manual* establece que “[t]oda medida de disciplina progresiva podrá tomarse en consideración en conjunto; irrespectivamente de la naturaleza de la medida (conducta, producción y asistencia), siempre que haya tenido vigencia dentro de los últimos dieciocho (18) meses”.¹⁶

Referente a la *Política de Disciplina Progresiva*, el *Manual* provee un listado de conductas que se catalogan como una falta grave y que podrían ser motivo para despido inmediato del empleado. Dentro del listado, se encuentran las siguientes conductas:

5.6 Proveer información falsa, fraude y/o falsificación de documentos o firmas, “tampering con equipos”; uso indebido de información de clientes;

.....
5.13 Manejo negligente de vehículos de la compañía y maltrato de la propiedad; Manejo de vehículos de la Compañía cuando el empleado haya ingerido bebidas alcohólicas o se encuentre bajo los efectos de una sustancia controlada no recetada.¹⁷

Como parte de su *Política Horario de Trabajo, Registro de Asistencia y Uso de Terminales Biométricos*, el *Manual* establece que: “[e]l día de trabajo consta de ocho (8) horas regulares de trabajo durante cualquier período de veinte y cuatro (24) horas”.¹⁸

Por su parte, el *Formulario de Gestión y Desempeño 2015* del señor Hernández Padilla, expone; como uno de los objetivos, que “[d]ebe mantener un récord de CERO (0) accidentes durante 2015”,

¹⁵ Determinación de hecho núm. 18 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase pág. 76, del Manual de Políticas de Liberty sobre *Política sobre el Uso y Cuido Adecuado del Vehículo de Motor y el Sistema de Rastreo de Vehículo*.

¹⁶ Determinación de hecho núm. 19 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase el Manual de Políticas de Liberty sobre *Política de Disciplina Progresiva*, sec. 8, pág. 25 sobre Acumulación de Faltas.

¹⁷ Determinación de hecho adicional núm. 1 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Inciso 15, pág. 4, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty y el *Manual de Políticas* de Liberty, págs. 22-23.

¹⁸ Determinación de hecho núm. 20 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase el *Manual de Políticas* de Liberty a la pág. 34.

y bajo los comentarios de su jefe, éste expresó: “cumple con lo pedido”.¹⁹

El 11 de noviembre de 2016, Liberty le entregó al señor Hernández Padilla un celular corporativo. No obstante, al extraviarlo, a éste se le entregó un *Memorando de Corrección Disciplinaria*.²⁰ Cabe precisar que durante el tiempo en que el señor Hernández Padilla estuvo laborando en Liberty, éste recibió tres *Memorandos de Corrección Disciplinaria* y una suspensión por haber incurrido en violaciones a las normas y políticas de Liberty.²¹ Específicamente, los *Memorandos de Corrección Disciplinaria*, establecían – en esencia - los problemas de desempeño o comportamiento del señor Hernández Padilla; violaciones a políticas y estándares de conducta; las expectativas de desempeño o comportamiento; y las consecuencias en caso de que el desempeño o comportamiento no mejorara, entre otros.²² Así pues, el 9 de enero de 2004, el señor Hernández Padilla recibió un *Memorando de Corrección Disciplinaria*, por medio del cual fue suspendido de empleo y sueldo, por una semana.²³ Dicho *Memorando* fue suscrito por el señor Hernández Padilla; pero en el mismo, no escribió comentarios.²⁴ Posteriormente, el señor

¹⁹ Determinación de hecho adicional núm. 4 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Anejo 6, pág. 2 del *Formulario de Gestión y Desempeño 2015 de Ángel Hernández Padilla* en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

²⁰ Determinación de hecho adicional núm. 5 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Inciso 25, pág. 8, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

²¹ Determinación de hecho núm. 21(a-c) de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véanse Anejo 1E del *Memorando de Corrección Disciplinaria* del 9 de enero de 2004; Anejo 1F del *Memorando de Corrección Disciplinaria* del 10 de septiembre de 2015; Anejo 1G del *Memorando de Corrección Disciplinaria* del 27 de diciembre de 2016; y el Anejo 1H del *Memorando de Corrección Disciplinaria*, del 25 de enero de 2019.

²² Determinación de hecho adicional núm. 3 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véanse inciso 23, pág. 7, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty y Anejo 1F, págs. 1-3 del *Memorando de Corrección Disciplinaria*.

²³ Determinación de hecho núm. 21(a) de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Parte II, inciso 19, pág. 6 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

²⁴ Determinación de hecho adicional núm. 2 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase inciso 21, pág. 7, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

Hernández Padilla recibió varios *Memorando de Corrección Disciplinaria*, con fechas del 10 de septiembre de 2015;²⁵ 27 de diciembre de 2016 ²⁶ y 25 de enero de 2019, respectivamente.²⁷ En la Sec. I sobre *Problemas de Desempeño o Comportamiento* de éste último *Memorando de Corrección Disciplinaria*, estipulaba que:

El pasado sábado, 12 de enero de 2019, se le asignaron al señor Hernández, Line Technician, siete (7) mantenimientos, para que los mismos fueran realizados en su periodo de *On call* de 10:00 am a 7:00pm. A las 6:30pm, cuando se revisaron los trabajos de mantenimientos completados esa tarde, el señor Hernández tenía dos (2) trabajos sin completar y al verificar su hora de regreso de ese día, estaba reflejado que había llegado a la oficina a las 5:00pm. Se le preguntó, en varias ocasiones, las razones por la cual no completó ambos trabajos y entró en contradicción en sus contestaciones, [...].

Empleado incumplió con sus funciones al no completar sus trabajos sin justificación contundente, al dejar de atender a un cliente estando cerca del área del mantenimiento, no indicar a su supervisor, con tiempo, las razones por las cuales no los podía completar, mentir en la resolución de sus trabajos; no notificar problemas detectados en un área ni referirlos con tiempo a construcción. Esta conducta va en contravención a lo establecido en políticas y procesos de la Compañía.²⁸

Mientras, en la Sec. 3 sobre *Expectativas de Desempeño o Comportamiento* del mismo *Memorando de Corrección Disciplinaria*, se estipula lo siguiente:

Se espera que el Sr. Hernández cumpla cabal y consistentemente con las políticas de la Compañía, así como las instrucciones impartidas por un Supervisor o algún representante autorizado. Contamos con que el Sr. Hernández desempeñe sus tareas de acuerdo, a los estándares, procedimientos y requisitos de su puesto. Se espera que el Sr. Hernández mantenga informado a su supervisor de cualquier situación que le impida realizar efectivamente su trabajo. Además, es imperativo que el Sr. Hernández recuerde que es su responsabilidad notificar a su

²⁵ Determinación de hecho núm. 21(b) de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También véanse Parte II, inciso 22, pág. 7 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty y Anejo 1F, pág. 1 del *Memorando de Corrección Disciplinaria* del 10 de septiembre de 2015.

²⁶ Determinación de hecho núm. 21(c) de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También véanse Parte II, inciso 26, pág. 8 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty y Anejo 1G, pág. 1 del *Memorando de Corrección Disciplinaria* del 27 de diciembre de 2016.

²⁷ Determinación de hecho núm. 21(d) de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También véanse Parte II, inciso 28, pág. 8 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty y Anejo 1H *Memorando de Corrección Disciplinaria* del 25 de enero de 2019.

²⁸ Determinación de hecho adicional núm. 8 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Anejo 1H, inciso 1, pág. 1 del *Memorando de Corrección Disciplinaria* de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

supervisor cualquier trabajo asignado que no pueda realizar y las razones para no poderlo hacer para que el supervisor pueda reasignar el trabajo y que el servicio a nuestros clientes no se vea afectado por más tiempo.²⁹

En tanto, en la Sec. 4 sobre *Soluciones* del mencionado

Memorando de Corrección Disciplinaria, estipulaba como sigue:

El Sr. Hernández enfocará sus esfuerzos en realizar las tareas y funciones esenciales de su puesto cabal y consistentemente. El empleado deberá repasar el Manual del Empleado y las políticas y Normas de la Compañía. Repasará las violaciones a estándares de conducta y mostrará una mejoría significativa en la manera de comunicarse durante horas de trabajo de forma inmediata y constante. De tener dudas con relación a las políticas y normas establecidas de la Compañía, deberá solicitar orientación al supervisor o al Departamento de Recursos Humanos.³⁰

Asimismo, la Sec. 6 sobre *Consecuencias si el Desempeño o Comportamiento No Mejora Al Nivel Esperado*, del *Memorando de Corrección Disciplinaria* del 25 de enero de 2019, se estipuló que “[d]ebe quedar perfectamente claro que el Sr. Hernández tiene que lograr una mejoría significativamente inmediatamente”.³¹

Inconforme con las misivas recibidas, el 25 de enero de 2019, el señor Hernández Padilla, redactó una declaración en respuesta al *Memorando de Corrección Disciplinaria* del 25 de enero de 2019.³² Mientras, el 27 de julio de 2019, redactó otra declaración; esta vez, sobre los trabajos realizados.³³

²⁹ Determinación de hecho adicional núm. 9 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Anejo 1H, Inciso 3, pág. 2 del *Memorando de Corrección Disciplinaria* de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, presentada por Liberty.

³⁰ Determinación de hecho adicional núm. 10 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Anejo 1H, inciso 4, pág. 2 del *Memorando de Corrección Disciplinaria* de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

³¹ Determinación de hecho adicional núm. 11 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Anejo 1H, inciso 6, pág. 2 del *Memorando de Corrección Disciplinaria* de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

³² Determinación de hecho núm. 22 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También véase inciso 33, pág. 10, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

³³ Determinación de hecho núm. 23 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También véase inciso 42, pág. 12, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido, inciso 42.1, pág. 24, de la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

En tanto, el 10 de julio de 2019, se publicó la convocatoria para el puesto de *Line Technician – Luquillo*.³⁴ Dicha convocatoria, tenía un término de vigencia de tres días; a saber, del 10 de julio de 2019 al 13 de julio de 2019.³⁵ Según establece el *Manual* de Liberty en su *Política de Reclutamiento y Selección*, “[l]a convocatoria interna estará accesible en el área designada durante un periodo de cinco días calendarios”.³⁶

Entre tanto, el 27 de julio de 2019, el Sr. Carlos Rodríguez Vera - quien comenzó a trabajar en Liberty, el 6 de agosto de 2014, como *Técnico de Servicio* - les envió un correo electrónico a los señores Hernández Padilla y Colón Vega, con copia a otros gerenciales de la compañía, con relación a los trabajos que debió realizar el señor Hernández Padilla.³⁷ Al día siguiente, el señor Hernández Padilla le envió un correo electrónico al señor Rodríguez Vera, explicándole los trabajos realizados.³⁸ Ese día, el señor Rodríguez Vera le cursó un correo electrónico al señor Hernández Padilla, para cuestionarle sobre los trabajos realizados.³⁹ Por su parte, el 29 de julio de 2019, el señor Rodríguez Vera le cursó una misiva electrónica al señor

³⁴ Determinación de hecho núm. 24 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También véase Anejo 3A, pág. 2 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

³⁵ Determinación de hecho núm. 25 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También véase Anejo 3A, pág. 1 del *Notice of Open Position* de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

³⁶ Determinación de hecho núm. 26 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También véase Anejo 5, pág. 43 del *Manual de Políticas* de Liberty, *Política de Reclutamiento y Selección* de la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla

³⁷ Determinación de hecho núm. 27 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022 y Determinación de hecho adicional núm.12 de la *Sentencia Parcial* del 18 de mayo de 2022. También véanse inciso 48, pág. 14, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla e inciso 36, pág. 10, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

³⁸ Determinación de hecho adicional núm.13 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Inciso 37, pág. 11, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, presentada por Liberty; véase, además: inciso 37.1, pág. 19 en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

³⁹ Determinación de hecho adicional núm.14 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase inciso 38, pág. 11, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, presentada por Liberty.

Castro Rivera; informándole sobre los problemas laborales del señor Hernández Padilla. En esencia, le indicó que había estudiado el caso para una posible suspensión y/o terminación de su empleo, por encontrar que había sido una falta mayor cometida por segunda ocasión el mismo año y porque era un empleado tóxico para el resto de sus compañeros.⁴⁰

Así las cosas, el 1ro de agosto de 2019, hubo una reunión a la que asistieron los señores Hernández Padilla, Rodríguez Vera, Colón Vega y Jamil Díaz, *Technical Serv. & Field Operations Supervisor* en Liberty. El contenido de lo discutido durante la reunión, fue recogido en un documento; el que luego fue suscrito por los presentes.⁴¹ Mientras, el 19 de junio de 2019, el Sr. Josué Ríos, quien ocupaba el puesto de *Técnico de Línea* en la ruta de Humacao, fue promovido a *Fiber & Head End Transmission Tech* en Liberty; por lo que, el puesto de la ruta de Humacao quedó vacante.⁴² En síntesis, el puesto de *Técnico de Línea* de la ruta de Humacao, se encargaba de trabajar ese municipio y el de Yabucoa, Las Piedras y Juncos. Mientras que, el puesto de *Técnico de Línea* de la ruta de Luquillo, se encargaba de trabajar ese municipio y el de Canóvanas, Rio Grande, Ceiba y Naguabo.⁴³ Sin embargo, el señor Hernández Padilla no presentó una queja en contra del señor Rodríguez con relación a sus reclamaciones por concepto de discrimen por razón de edad.⁴⁴

⁴⁰ Determinación de hecho núm. 15 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase inciso 39, pág. 11-12, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

⁴¹ Determinación de hecho adicional núm. 16 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase 40, pág. 12, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

⁴² Determinación de hecho núm. 17 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase inciso 50, pág. 14, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

⁴³ Determinación de hecho adicional núm. 18 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase inciso 51, pág. 14, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

⁴⁴ Determinación de hecho adicional núm. 19 de la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase inciso 65-66, pág. 16, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty.

No obstante, el señor Hernández Padilla trabajó en Liberty hasta el 22 de agosto de 2019; debido a que ese día, fue despedido por dicha compañía.⁴⁵ A la fecha de la terminación de su empleo, el señor Hernández Padilla tenía 49 años y 7 meses de edad; por haber nacido el 14 de enero de 1970.⁴⁶ El día del despido del señor Hernández Padilla; el señor Rodríguez Vera, tenía 34 años; por haber nacido el 26 de abril de 1985.⁴⁷ Contrario al señor Hernández Padilla, el señor Rodríguez Vera no había sido objeto de acciones disciplinarias durante su empleo con Liberty.⁴⁸

En desacuerdo, el 13 de julio de 2020, el señor Hernández Padilla, interpuso una *Demanda sobre Despido Injustificado y Discrimen por Edad* en contra de Liberty, en la que, en síntesis, alegó que su despido fue uno injusto y arbitrario. Además, aseveró que fue discriminado por razón de su edad; por haber contratado a un empleado más joven para ocupar su vacante. Por ello, solicitó que Liberty lo indemnizara por concepto de la mesada al amparo de la Ley Núm. 80; *supra*, más el pago de los salarios dejados de devengar desde la fecha de su despido.

Por su parte, el 19 de agosto de 2020, Liberty presentó su *Contestación a Demanda*, en la que; en esencia, manifestó que el señor Hernández Padilla había sido amonestado en múltiples

⁴⁵ Determinaciones de hechos núms. 3 y 4 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Parte II, inciso 3, pág. 3 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

⁴⁶ Determinación de hecho núm. 2 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También, véase Parte II, inciso 2, pág. 3 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por Hernández Padilla.

⁴⁷ Determinación de hecho núm. 28 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También véase inciso 49, pág. 14, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

⁴⁸ Determinación de hecho núm. 28 de la *Resolución* emitida el 14 de marzo de 2022 y acogida en la *Sentencia Parcial* emitida el 18 de mayo de 2022. También véase inciso 63, pág. 17, de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty. Hecho admitido en la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria* [...], presentada por el señor Hernández Padilla.

ocasiones mediante memorandos escritos y suspendido por incumplir con las normas y políticas de la compañía. Asimismo, expresó que el Sr. Carlos Rodríguez Vera - de 35 años - ya era empleado de la compañía, cuando ocupó el puesto que ejercía el señor Hernández Padilla. Por ello, alegó que el despido del señor Hernández Padilla, no fue injustificado ni discriminatorio.

Tras varios trámites procesales, el 6 de diciembre de 2021, Liberty interpuso una *Solicitud de Sentencia Sumaria*. En particular, alegó la procedencia de la disposición del pleito mediante la vía sumaria; toda vez que era un hecho incontrovertido y sustentado por la prueba presentada, que el señor Hernández Padilla no fue despedido de manera injustificada ni caprichosa; como tampoco fue discriminado. Por ello, aseveró que no existía controversia de que el despido fue justificado.⁴⁹

⁴⁹ En apoyo a su reclamo sumario, Liberty acompañó copias de varios documentos, entre estos: *Toma de Deposición* de 10 de septiembre de 2021, al señor Hernández Padilla, a las páginas 30, 55, 57, 60, 65, 68-81, 85-93, 109-119, 121-123, 126, 128, 130-136, 142, 150-167, 182-187, 197, 208-212, 309 y 329; *Contract Agreement for Probation Period* del señor Hernández Padilla; *Job Description* PR-TS007 del puesto *Line Technician* de Liberty; evidencia del recibo del *Manual de Empleados (Employee Manual)* suscrito por el señor Hernández Padilla; *Manual de Políticas* de Liberty; *Código de Vestimenta* de Liberty; *Código de Conducta Empresarial* de Liberty Global; *Memorando de Corrección Disciplinaria* expedido por Liberty el 4 de enero de 2004, al señor Hernández Padilla y *Documentación en Apoyo a Memorando de Corrección Disciplinaria Entregado el Viernes, 9 de enero de 2004, al Sr. Ángel Hernández Padilla*; *Memorando de Corrección Disciplinaria* expedido por Liberty, el 10 de septiembre de 2015, al señor Hernández Padilla; *Memorando de Corrección Disciplinaria*, expedido el 27 de diciembre de 2017, al señor Hernández Padilla; *Memorando de Corrección Disciplinaria* expedido el 25 de enero de 2019, al señor Hernández Padilla; correo electrónico enviado el 29 de julio de 2019, por el Sr. Phillip Rodríguez a la Sra. Yarielis Feliciano García y al Sr. Ricardo Portela sobre *Info insubordinación y consumo tiempo Ángel Hernández*; correo electrónico enviado el 28 de julio de 2019, por el Sr. Phillip Rodríguez al señor Hernández Padilla y al Sr. Ángel L. Colón Vega, sobre *PW Supply* y requiriendo información sobre los trabajos realizados; escrito firmado el 1ro de agosto de 2019, por los señores Rodríguez, Hernández Padilla y Colón Vega; planos de ruta de trabajo; correo electrónico enviado el 22 de agosto de 2019, por el Sr. Héctor Sanabria Seda al Sr. Ricardo Portela; a la Sra. Yarielis Feliciano García y al Sr. Ángel R. Colón Vega sobre *Minutas Reunión con Ángel Hernández*; *Liberty Employee Payroll Maintenance Form* correspondiente al señor Hernández Padilla; *Deposición* de la Sra. Jazmín Castro Rivera, tomada el 5 de agosto de 2021, a las págs. 39-47, 51-53, 103, 107, 160-164, 171-175 y 191; correo electrónico enviado el 12 de agosto de 2019 por el Sr. Phillip R. Rodríguez a la Sra. Yarielis Feliciano García; al Sr. Ricardo Portela y al Sr. Héctor Sanabria Portela, sobre *reporte de inspecciones 11939 – enero a agosto, reporte reparaciones 11939 – enero a agosto 2019, reparación unidad 11939* e información del camión usado por Ángel Hernández; *Declaración Jurada* suscrita el 6 de diciembre de 2021, por la Sra. Jazmín Castro Rivera; *Notice of Open Position* de Liberty del puesto *Line Technician-Luquillo* publicada el 10 de julio de 2019; correo electrónico enviando a la Sra. Lourdes I. Pagán Pérez sobre *New Candidate for Line Technician- Luquillo, Puerto Rico- Carlos Rodríguez*; correo electrónico enviado el 29 de julio de 2019, por el Sr. Phillip R. Rodríguez al Sr. Ángel R. Colón Vega, sobre entrevista de empleo

En reacción a la solicitud sumaria presentada por Liberty, el 14 de enero de 2022, el señor Hernández Padilla instó una *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria con la Presentación de Hechos Esenciales y Pertinentes al Amparo de la Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil*. En síntesis, arguyó que existían numerosas controversias sobre hechos medulares que debían adjudicarse en un juicio. Al respecto, aseguró que tales hechos requerían otorgárseles credibilidad y la evaluación de elementos subjetivos de intención de Liberty.⁵⁰ Además, adujo que Liberty omitió hechos materiales que evidenciaban que su despido fue uno injustificado.

realizada el 29 de julio de 2019 al señor Colón Vega; correo electrónico enviado el 20 de agosto de 2019, por la Sra. Lourdes I. Pagán Pérez al Sr. Ángel R. Colón Vega, sobre PMF (*Employee Payroll Maintenance Form*) a firmar para el cambio del Sr. Carlos Rodríguez Vera; *Employee Payroll Maintenance Form* del Sr. José Ramos Torres; *Deposición* tomada el 30 de julio de 2021 al Sr. Carlos Rodríguez Vera, a las págs. 12-13, 28-30, 32, 34-41, 60-68; *Acuerdo Contractual para Período Probatorio entre Carlos Rodríguez Vera y Liberty*; y, *Employee Employee Payroll Maintenance* del Sr. Carlos Rodríguez Vera.

⁵⁰ En apoyo a su reclamo en oposición, el señor Hernández Padilla, acompañó copias de los siguientes documentos: *Deposición* tomada el 5 de agosto de 2021, a la Sra. Jasmin Castro Rivera; a las págs. 71-85; *deposición* tomada el 10 de septiembre de 2021, al Sr. Ángel Hernández Padilla, a las páginas 67-68, 79-80, 93, 104, 109-110, 115-116, 118-119, 123-125, 127, 136, 140, 142, 144-145, 150, 166-167, 170, 173-174, 179, 197, 208, 296-300, 308-312 y 319-320; *Manual de Políticas* de Liberty; *Deposición* tomada el 30 de julio de 2021, al Sr. Carlos Rodríguez Vera, a las págs. 13, 50, 52-60, 65 y 68; *Evaluación Semestral de Desempeño* del 18 de diciembre de 2004, correspondiente al Sr. Ángel Hernández Padilla; *Formulario de Gestión Desempeño 2015 para Ángel Hernández Padilla*; correo electrónico enviado por la Sra. Zaira Rivera a la Sras. Judith González y Adlin Rivera Ruiz, sobre la pérdida de pérdida/robo del teléfono celular que le había sido entregado al señor Hernández Padilla; *Plan de Pago* de celular extraviado por el señor Hernández Padilla; *Formulario de Gestión de Desempeño 2016 para Ángel Hernández Padilla*; correo electrónico del 14 de enero de 2019, enviado por el Sr. Phillip R. Rodríguez a Lidice Aponte, Ángel R. Colón Vega y Jamil Díaz Osorio sobre trabajos de mantenimiento sin completar por el señor Hernández Padilla; *2018 Performance Management Form para Ángel Hernández Padilla*; *Formulario de Gestión de Desempeño 2017 para Ángel Hernández Padilla*; *Notice of Open Position Line Technician-Luquillo*, publicada el 10 de julio de 2019; correo electrónico enviando a la Sra. Lourdes I. Pagán Pérez sobre *New Candidate for Line Technician-Luquillo, Puerto Rico- Carlos Rodríguez*; correo electrónico enviado el 31 de julio de 2019, por el Sr. Phillip R. Rodríguez al Sr. Ángel R. Colón Vega sobre pregunta para entrevista de *Line Tech-Luquillo* al entrevistado, Sr. José Ramos; correo electrónico enviado el 29 de julio de 2019, por el Sr. Phillip R. Rodríguez al Sr. Ángel R. Colón Vega sobre pregunta para entrevista de *Line Tech- Luquillo* al entrevistado, Sr. Carlos Rodríguez; correo electrónico enviado el 20 de agosto de 2019, por la Sra. Lourdes I. Pagán Pérez al Sr. Ángel R. Colón Vega, sobre PMF (*Employee Payroll Maintenance Form*) a firmar para el cambio del Sr. Carlos Rodríguez Vera; *Employee Payroll Maintenance Form* del Sr. Carlos Rodríguez Vera; *Deposición* tomada el 4 de noviembre de 2021, a la Sra. Jasmin Castro Rivera, a las págs. 19-21, 25-26, 34-36, 40-44, 48-49; *Employee Payroll Maintenance Form* del Sr. Carlos Rodríguez Vera; *Contestación a Primer Pliego de Interrogatorios y Requerimiento de Producción de Documentos* de Liberty; *Employee Payroll Maintenance Form* del Sr. Ángel Hernández Padilla; *Employee Manual*; *Payroll Process and Wages Payment*; *Earnings Statement* del señor Hernández Padilla; y, *Contestaciones Suplementarias a Interrogatorio y Requerimiento de Producción de Documentos* de Liberty.

Por su parte, el 16 de febrero de 2022, Liberty presentó una *Réplica a “Oposición a Moción de Sentencia Sumaria con la Presentación de Hechos Esenciales y Pertinentes al Amparo de la Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil”*. Particularmente, alegó que la *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria con la Presentación de Hechos Esenciales y Pertinentes al Amparo de la Regla 36.3(b)(2) de Procedimiento Civil*, no controvertía ninguno de los hechos materiales propuestos en su solicitud de sentencia sumaria. De este modo, sostuvo que el Tribunal de Primera Instancia podía dictar sentencia sumariamente, desestimar la *Demanda* y admitir los hechos contenidos en su *Solicitud de Sentencia Sumaria*.

Atendidos los respectivos escritos sometidos por las partes; así como la prueba documental complementaria en apoyo de éstos y examinada la totalidad del expediente, el Tribunal de Primera Instancia formuló varias determinaciones de hechos.⁵¹ Consecuentemente, tras evaluar detenidamente los argumentos de ambas partes, los escritos presentados junto con sus respectivos anejos y el derecho aplicable, el 14 de marzo de 2022, el Tribunal de Primera Instancia emitió una *Resolución*; por medio de la cual, denegó la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty. En lo pertinente, concluyó que; en este caso, existían hechos medulares en controversia.⁵² Al respecto, dicho foro consignó que existía controversia sobre los siguientes hechos: el motivo del despido del señor Hernández Padilla; si al momento del despido, Liberty consideró los *Memorandos de Corrección Disciplinaria* entregados al señor Hernández Padilla, fuera del período de los 18 meses establecidos; si las hojas de evaluación del señor Hernández Padilla, fueron parte de la investigación realizada por la oficina de Recursos Humanos de Liberty; si el 27 de julio de 2019, el señor Hernández Padilla, cumplió con la

⁵¹ Las veintinueve (29) determinaciones de hecho formuladas por el Tribunal de Primera Instancia, forman parte del tracto fáctico expuesto.

⁵² *Resolución* notificada el 15 de marzo de 2022.

jornada de 8 horas y con los trabajos asignados; si el señor Hernández Padilla, cumplió con las expectativas de la compañía; si Liberty le advirtió al señor Hernández Padilla, las consecuencias de violaciones futuras de las normas y políticas; si las políticas de Liberty tienen procedimiento de apelación; si la convocatoria publicada para el puesto de *Técnico de Línea*, era para sustituir al señor Hernández Padilla; para qué municipio fue que surgió la plaza de *Técnico de Línea*; si el señor Rodríguez Vera fue contratado para ocupar el puesto del señor Hernández Padilla; si otros empleados de Liberty también solicitaron para la plaza de *Técnico de Línea*; y, si Liberty discriminó al señor Hernández Padilla por razón de su edad.

En desacuerdo con la determinación, el 30 de marzo de 2022, Liberty presentó una *Moción de Reconsideración*. Adujo, que había presentado evidencia contundente sobre hechos que no fueron controvertidos por el señor Hernández Padilla; por lo que, según razonó, demostró que el despido del señor Hernández Padilla no se hizo de manera arbitraria ni caprichosa. Por ello, solicitó la reconsideración de la *Resolución* emitida, se declarara ha lugar su solicitud de sentencia sumaria y se desestimara, con perjuicio, la reclamación del señor Hernández Padilla.

En reacción, el 26 de abril de 2022, el señor Hernández Padilla instó su *Oposición a Moción de Reconsideración*. En síntesis, adujo que Liberty incumplió con lo establecido en la Regla 47 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V; toda vez que reiteró alegaciones que incluyó previamente en la sentencia sumaria y omitió discutir las controversias de hecho que el foro primario determinó debían ser dilucidadas en un juicio.

Luego de evaluar la *Moción de Reconsideración* y su *Oposición* y de acoger las determinaciones de hechos formuladas en la *Resolución* del 14 de marzo de 2022 - las cuales no fueron controvertidas por el señor Hernández Padilla - y formular varias

determinaciones de hechos adicionales,⁵³ el Tribunal de Primera Instancia adoptó parte de los hechos en controversia formulados en el dictamen anterior y; a su vez, incluyó otros. A saber: si el motivo del despido del señor Hernández Padilla, se debió al proceso de disciplina progresiva o si fue un despido inmediato, debido a alguna falta grave; cuál es el peso que Liberty le dio a las hojas de evaluación; si las hojas de evaluación del señor Hernández Padilla, se consideraron antes de despedirlo y; si en caso de que procediese la causa de acción por despido injustificado, cuánto sería la mesada a satisfacer.

En primer lugar y al tenor del derecho aplicable, luego de examinar la totalidad del expediente judicial y de revisar nuevamente los hechos materiales propuestos por Liberty en su *Solicitud de Sentencia Sumaria*; y en vista de que el señor Hernández Padilla no los contravirtió con hechos pertinentes y evidencia admisible, el Tribunal de Primera Instancia admitió como ciertos los hechos medulares mencionados. Referente a la causa de acción de discrimen por razón de edad al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, el foro primario determinó que el señor Hernández Padilla, no logró demostrar que fue objeto de discrimen por edad por parte de Liberty.

Sin embargo, en cuanto a la causa de acción sobre despido injustificado bajo la Ley Núm. 80, *supra*, el Tribunal de Primera Instancia resolvió que existían hechos materiales y pertinentes en controversia, que le imposibilitaban disponer del caso en su totalidad sumariamente. En específico, determinó que nunca se presentó evidencia demostrativa de que el despido del señor Hernández Padilla, se debió al proceso de disciplina progresiva o si fue un despido inmediato por alguna falta grave. Resaltó que, esta controversia en particular surgió cuando Liberty enfatizó que el señor

⁵³ Las determinaciones de hechos adicionales están insertadas en el tracto fáctico expuesto.

Hernández Padilla, tenía un extenso expediente disciplinario; y cuando el señor Hernández Padilla, presentó en evidencia, las hojas de evaluación que reflejaban su desempeño durante sus años de empleo en Liberty.

Por ello, el 18 de mayo de 2022, el Tribunal de Primera Instancia emitió una *Sentencia Parcial* mediante la cual, declaró parcialmente ha lugar la *Moción de Reconsideración* presentada por Liberty; a los únicos efectos de incluir - como determinaciones de hechos adicionales - hechos que no fueron controvertidos por el señor Hernández Padilla; así como para desestimar la causa de acción presentada al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*.⁵⁴ Sin embargo, dicho foro ordenó la continuación de los procedimientos para dilucidar la causa de acción presentada por el señor Hernández Padilla bajo la Ley Núm. 80, *supra*. En lo particular, determinó que era necesario que se llevara a cabo una vista para que las partes tuvieran la oportunidad de presentar evidencia fehaciente sobre aquellos aspectos medulares que estaban en controversia y sobre los cuales - en ese momento - no se podían pasar juicio.

Insatisfecho, el 9 de junio de 2022, el señor Hernández Padilla acudió ante este Tribunal de Apelaciones mediante un recurso de apelación, alegando los siguientes planteamientos:

Erró el TPI al desestimar, contrario a derecho, la acción de discrimen por edad y resolver que el apelante no probó el elemento de sustitución por un empleado más joven porque éste ya trabajaba en Liberty, a pesar de que ocupaba la posición de “Service Tech”, la cual es distinta al puesto de *Line Tech* que ocupaba el apelante, y su nombramiento fue un ascenso efectuado el mismo día del despido del apelante.

Erró el TPI al desestimar la acción de discrimen por edad y resolver que el demandante tenía que haber presentado una reclamación interna a Liberty con relación al discrimen por edad en contra del empleado que lo sustituyó.

Examinado el recurso presentado, el 14 de junio de 2022, le concedimos a Liberty, un término de 30 días para que nos presentase

⁵⁴ *Sentencia Parcial* notificada el 18 de mayo de 2022.

su alegato en oposición.⁵⁵ En cumplimiento con nuestro requerimiento, el 1ro de agosto de 2022, Liberty acudió ante *nos* mediante su *Alegato en Oposición a Apelación*. Con el beneficio de contar con las comparecencias de las partes, procedemos a resolver el recurso que nos ocupa.

II

A. La Ley Contra el Discrimen en el Empleo (Ley Núm. 100)

Tal cual sabemos, el Art. II, Sec. 1 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reconoce la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, disponiendo, de este modo, que todos los individuos son iguales ante la Ley, principio inherente a un sistema de derecho ordenado. De conformidad con este contexto y en aras de ejecutar la política pública de extender estas garantías constitucionales a la clase trabajadora de Puerto Rico, nuestro ordenamiento jurídico provee para que el sector obrero pueda proseguir una causa de acción por discrimen en el empleo. *García Pagán v. Shiley Caribbean, Etc.*, 122 DPR 193 (1988).

A estos fines, la Ley Contra el Discrimen en el Empleo, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146, *et seq.* (Ley Núm. 100), prohíbe un trato desigual por motivo de, entre otras razones, la raza y el origen social o nacional. *Rivera Torres v. UPR et al.*, 2022 TSPR 67; 209 DPR ____ (2022), resuelto el 27 de mayo de 2022, págs. 9-10. Al respecto, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que todo patrono que despida a un empleado mediando justa causa para ello, no puede ser responsable de discrimen de acuerdo con la Ley Núm. 100, *supra*. *Mestres Dosal v. Dosal Escandon*, 173 DPR 62, 72 (2008); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 387-391 (2001); *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, *supra*, pág. 863. Por lo tanto, el que una

⁵⁵ Resolución emitida el 14 de junio de 2022.

persona no esté cualificada para realizar las labores de su empleo, es justa causa para el despido. Con lo cual, para que se pueda concluir que un patrono ha incurrido en discrimen, el empleado tiene que estar “cualificado para ejercer el puesto que ocupaba”. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 390.

En síntesis, se configura el discrimen por razón de edad cuando el patrono despide a una persona cualificada para realizar sus labores por razón de su edad. La doctrina dispone que una reclamación bajo la Ley Núm. 100, supra, tiene el efecto de crear un caso *prima facie* de discrimen en contra del empleador, cuando el despido del empleado se ha efectuado sin justa causa. 29 LPRA sec. 148; *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200 (2010); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799 (2009). La antedicha presunción, es una de carácter controvertible y la misma adviene a la vida jurídica una vez el empleado demuestre que: (1) hubo un despido o acto perjudicial (2) la acción del patrono fue injustificada y (3) algún hecho de discrimen que lo ubique dentro de la modalidad bajo la cual se reclama.⁵⁶

Cumplida esta etapa inicial, la carga probatoria se traslada al promovido de la acción, quien deberá presentar prueba suficiente para rebatir la referida presunción. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra; *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, supra. Por tanto, el patrono deberá presentar prueba que derrote el hecho básico, esto es, que el despido fue justificado; o destruir el hecho presumido - que el despido no fue discriminatorio -; o, presentar prueba para atacar ambos hechos. *Ramos Pérez v. Univisión*, supra, pág. 222, citando a *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, supra, pág. 889.

⁵⁶ Precisamos, que las disposiciones aquí citadas, no incluyen las enmiendas incorporadas por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4-2017, según enmendada, 29 LPRA sec. 121 *et seq.*, toda vez que el señor Hernández Padilla, fue empleado con anterioridad a la referida enmienda y; según su Art. 1.2, “[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 los Artículos de ésta”. 29 LPRA sec. 121a.

De cumplir, el patrono con derrotar el hecho básico, el asunto se convertirá en una acción de carácter ordinario, por lo que el empleado vendrá obligado a presentar evidencia que sustente su reclamación. Al versar sobre una acción al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, lo anterior se traduce en que el empleado deberá probar - por preponderancia de la prueba - que la acción objeto del reclamo judicial, responde a motivaciones discriminatorias según prescritas en dicho estatuto. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*.

En los casos específicos de discrimen por edad, el demandante tiene que presentar prueba que tienda a demostrar: (1) que pertenece a la clase protegida por el estatuto (2) que fue despedido; (3) que estaba calificado para ocupar el puesto y (4) que fue reemplazado por alguien más joven. *González Méndez v. Acción Social, et al.*, 196 DPR 213, 228 (2016). Es decir, deberá mostrar algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. *Íd.* No obstante, el empleado no tiene que probar todos y cada uno de los mencionados elementos, ya que, de requerírsele, se le estaría exigiendo que cumpla con una obligación procesal que no le corresponde llevar a cabo bajo las disposiciones de la Ley Núm. 100. *Íd.*

III

En el recurso que nos ocupa, el señor Hernández Padilla, nos plantea la presunta comisión de dos errores cometidos por el Tribunal de Primera Instancia. El primero, que no probó que no fue sustituido por un empleado más joven que trabajaba para Liberty en un puesto distinto, cuyo nombramiento -según él - fue un ascenso concedido el día de su despido. Como segundo error, el señor Hernández Padilla, alega que el foro apelado incidió al desestimar su causa de acción sobre discrimen por edad y resolver que debió presentar una reclamación interna en Liberty, sobre el discrimen por

edad en contra del empleado que lo sustituyó. Debido a que ambos errores son similares entre sí, éstos serán discutidos conjuntamente.

En esencia, el señor Hernández Padilla asevera que Liberty lo sustituyó por un empleado más joven. Ahora bien, según se desprende del tracto fáctico y procesal de este caso, el señor Hernández Padilla no pudo demostrar hecho alguno con prueba directa o indirecta que apoyara su causa de acción de discrimen por razón de edad. Vimos que, la única alegación relacionada a su presunto discrimen consistió en aseverar en que el día de su despido, fue sustituido por el Sr. Carlos Rodriguez Vera, empleado menor y; según él, ascendido al puesto de *Line Technician*.

Al tenor con las admisiones del señor Hernández Padilla, la extensa prueba obrante en el expediente y las determinaciones de hechos consignadas en el dictamen apelado, es evidente que el señor Hernández Padilla no fue objeto de discrimen debido a su edad, mientras estuvo trabajando en Liberty. Más aun, el señor Hernández Padilla, admitió que, durante su empleo en Liberty, no recibió comentario relacionados a su edad; sino que más bien era algo que él percibía.⁵⁷ Conforme surge en la Deposition que le fue tomada al señor Hernández Padilla, vimos que éste no pudo identificar ningún comentario en su contra por razón de su edad, de parte de algún empleado de Liberty con autoridad y/o poder para tomar decisiones en cuanto a su empleo (*decision maker*). Al ser cuestionado sobre el alegado discrimen, el señor Hernández Padilla, se limitó a decir que recibió múltiples amonestaciones de parte del Sr. Phillip Rodríguez, *Technical Operations Manager* de Liberty y supervisor todos los empleados dentro del Departamento Técnico en el cual laboraba el

⁵⁷ Véanse hechos no controvertidos núms. 65-66 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty, a las pág. 33 del apéndice del recurso de apelación; Toma de Deposition del señor Hernández Padilla a la pág. 210, líneas 18-21 y pág. 211, línea 15 y pág. 212, línea 5 y determinación de hecho adicional núm.19 de la *Sentencia Parcial*, a la pág.758 del apéndice del recurso de apelación.

señor Hernández Padilla.⁵⁸ Sin embargo, todas las amonestaciones dirigidas al señor Hernández Padilla, se fundamentaron en hechos objetivos y admitidos por él y expedidas como consecuencia de la conducta que desplegó mientras trabajó en Liberty.

Respecto a las amonestaciones dirigidas al señor Hernández Padilla, no hay dudas que, durante su empleo con Liberty, éste recibió una copia de las normas y políticas corporativas.⁵⁹ Quiere decir, que el señor Hernández Padilla conocía que Liberty le requería que cumpliera con las políticas y procedimientos allí descritos; entendía cuáles eran sus funciones y obligaciones mientras fungió como *Line Technician*⁶⁰ y conocía en cuanto a la *Política sobre el Uso y Cuido Adecuado del Vehículo de Motor y el Sistema de Rastreo de Vehículo*, la cual; expresamente dispone que, los vehículos autorizados de Liberty eran para el uso de gestiones oficiales relacionadas a las labores diarias dentro de la Compañía y no podían utilizarse para asuntos personales.⁶¹

No obstante; y, a pesar de lo anterior, los actos cometidos por el señor Hernández Padilla, propiciaron que tuviera un expediente disciplinario con una suspensión y tres *Memorandos de Corrección Disciplinaria*, como consecuencia de haber infringido las normas y políticas de Liberty.⁶² Es preciso señalar que, en dichos *Memorandos*, se consignaron los problemas de desempeño o comportamiento del señor Hernández Padilla; las violaciones cometidas a las políticas y estándares de conducta; las expectativas de desempeño o

⁵⁸ Véase, hecho no controvertido núm. 64 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* presentada por Liberty, a la pág. 33 del apéndice del recurso de apelación y Toma de Deposition del señor Hernández Padilla a la pág. 197, líneas 16-20, pág. 208, línea 8 y pág. 210, línea 1, líneas 18-21 y pág. 211, línea 15

⁵⁹ Véase, determinación de hecho núm. 12 de la *Sentencia Parcial* apelada, a la pág. 757 del apéndice del recurso de apelación.

⁶⁰ Véase, determinación de hecho núm. 5 de la *Sentencia Parcial* apelada, a la pág. 756 del apéndice del recurso de apelación.

⁶¹ Véanse, determinaciones de hechos núms. 15-17 de la *Sentencia Parcial* apelada, a las págs. 757-758 del apéndice del recurso de apelación.

⁶² Véase, determinación de hecho núm. 21 de la *Sentencia Parcial* apelada, a la pág. 759 del apéndice del recurso de apelación.

comportamiento; las consecuencias que tendría, si el desempeño o comportamiento no mejoraba, entre otros.⁶³

Por ejemplo, el 31 de enero de 2019, el señor Hernández Padilla recibió un *Memorando de Corrección Disciplinaria* por no haber completado dos de los siete mantenimientos asignados para ese día y por dejar de trabajar a las 5:00p.m.; a pesar de que estaba en un periodo de *on call* de 10:00am a 7:00pm.⁶⁴ Adviértase que el señor Hernández Padilla; no sólo incumplió con los trabajos que les fueron asignados; sino que fue compensado por dos horas de servicio; cuando en realidad no estaba trabajando.

En respuesta al aludido *Memorando*, el señor Hernández Padilla redactó y suscribió una declaración reconociendo haber cometido un error y por lo que luego procedió a pedir disculpas. También, alegó que no había visitado uno de los mantenimientos pautados debido a que, sin habérselo reportado a su supervisor, lo "había [sic] sacado para construcción". En cuanto al otro mantenimiento; indicó que tampoco lo visitó por haberle surgido un percance personal.⁶⁵

En consecuencia, el *Memorando* cursado el 31 de enero de 2019, al señor Hernández Padilla, le advirtió que tenía que lograr una mejoría significativa inmediatamente. A su vez, le apercibió a que la comisión de violaciones futuras, conllevarían en la terminación de su empleo.⁶⁶ A pesar de tales advertencias, el 27 de julio de 2019, el señor Hernández Padilla, sólo trabajó veintiséis minutos, en un turno

⁶³ Véase, determinación de hecho adicional núm. 3 de la *Sentencia Parcial* apelada, a la pág. 761 del apéndice del recurso de apelación.

⁶⁴ Véase, determinación de hecho núm. 21 y determinaciones de hechos adicionales núms. 8-11 de la *Sentencia Parcial* apelada, a las págs. 758 761-762 del apéndice del recurso de apelación.

⁶⁵ Véanse, determinación de hecho #22 de la *Sentencia Parcial* apelada y hecho no controvertido núm. 33 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, a las págs. 759 y 27 del apéndice del recurso de apelación.

⁶⁶ Véanse, determinaciones de hechos adicionales núms. 9-11 de la *Sentencia Parcial* apelada y hechos no controvertidos núms. 31-32 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, a las págs.762 y 26-2 del apéndice del recurso de apelación.

de ocho horas de trabajo.⁶⁷ Durante el resto de su turno laboral, el señor Hernández Padilla, utilizó el vehículo oficial de Liberty, para visitar áreas no relacionadas a las rutas que le fueron asignadas; incluyendo su residencia.

A tales efectos y luego de recibir varios correos electrónicos enviados por su supervisor cuestionándole lo sucedido, el 1ro de agosto de 2019, el señor Hernández Padilla, asistió a una reunión con sus supervisores. En dicha reunión, al señor Hernández Padilla le fueron mostradas unas fotos sobre su pobre calidad del trabajo que; en efecto, completó el 27 de julio de 2019; y unas imágenes impresas de la ruta que hizo ese día, según fue capturada en el sistema de *Global Positioning System* (GPS) instalado en el vehículo corporativo que estaba utilizando. Además, se le dio la oportunidad de que proveyera sus justificaciones para las faltas cometidas. No obstante, el señor Hernández Padilla no proveyó justificación alguna para sus actos. Por el contrario, en respuesta, optó por redactar una declaración suscrita mediante la cual expuso que solo se le había asignado 4 PW supply para trabajar FJ12 - la cual se trabajó - por lo que entendió que como él estaba trabajando PW supply; esa era la ruta que tenía asignada para ese día.⁶⁸ Cabe señalar que en dicha declaración, el señor Hernández Padilla no refutó la pobre calidad de trabajo que le fue imputada; ni proveyó explicaciones de por qué no se reportó a la oficina o se comunicó con su supervisor para notificar que había completado los trabajos que le habían asignado y solicitar instrucciones adicionales. Por tal razón, dicho incidente fue referido

⁶⁷ Véanse, hechos no controvertidos núms. 35-40 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, instada por Liberty, a las págs. 27-29 del apéndice del recurso de apelación.

⁶⁸ Véanse, hechos no controvertidos #40-42 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria*, a la pág. 29 del apéndice del recurso de apelación.

a la oficina de recursos humanos de Liberty para que se realizara la investigación correspondiente.⁶⁹

Días después de la mencionada reunión, los supervisores del señor Hernández Padilla recibieron un correo electrónico de parte de la Sra. Luz Cora, *Fleet Senior Supervisor* de Liberty, informándoles que el vehículo asignado al señor Hernández Padilla, se había calentado a un nivel tan excesivo; que ocasionó que el aceite se ligara con el *coolant* y se rompiera el radiador, lo que conllevó en que se incurriera en un costo de reparación de \$2,150.76. Sin embargo, una revisión de los boletos anteriores enviados por el señor Hernández Padilla, sobre las inspecciones diarias que realizaba y reparaciones y/o mantenimientos, surgía que éste no avisó que la unidad vehicular que utilizaba estaba presentando problemas con el radiador, falta de *coolant*, o algo similar. Por el contrario, de haber avisado – tal y como requieren las políticas de Liberty - el costo de reparación hubiese sido \$750.⁷⁰

Ciertamente, el desempeño mostrado por el señor Hernández Padilla y su craso menosprecio a las instrucciones brindadas; así como a sus responsabilidades como empleado y a los principios de honestidad que debe cumplir toda persona, no le dejaron otra opción a Liberty, que tomar la decisión de despedirlo. Dichos criterios no son discriminatorios; puesto que fue el propio señor Hernández Padilla quien - con su conducta - motivó su despido. La negligencia crasa y falta de honradez por parte del señor Hernández Padilla, causaron que Liberty perdiera su confianza en él y justificaron su despido.

Respecto a las alegaciones del señor Hernández Padilla sobre el señor Rodríguez Vera, estas son completamente improcedentes.

⁶⁹ Véanse, hechos no controvertidos núms. 40 y 45 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* incoada por Liberty, a las págs. 29-30 del apéndice del recurso de apelación.

⁷⁰ Véanse, hechos no controvertidos Núms. 43-44 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty; a la pág. 30 del apéndice del recurso de apelación.

Conforme se desprende de los hechos materiales no controvertidos del caso, a la fecha del despido del señor Hernández Padilla, el señor Rodríguez-Vera, ya laboraba para Liberty.⁷¹ Más aún, el señor Rodríguez Vera fue ascendido al puesto de *Line Technician* de Humacao – puesto distinto al ocupado por el señor Hernández Padilla, quien se desempeñaba como *Line Technician* en Luquillo efectivo el 26 de agosto de 2019.⁷² Más aún, la convocatoria para dicho puesto fue abierta y publicada antes de que el señor Hernández Padilla fuese despedido por Liberty y previo a que el señor Rodríguez Vera solicitara para dicho puesto, el 10 de julio de 2019 y fuese entrevistado el 29 de julio de 2019.⁷³ En lo particular, dicha convocatoria respondió a que el puesto de *Line Technician* de Humacao quedó vacante; toda vez que el 19 de junio de 2019, el Sr. Josué Ríos, quien ocupaba la posición de *Line Technician* de la ruta de Humacao, fue ascendido a la posición de *Fiber & Head End Transmission Tech* en Liberty.⁷⁴ Por tanto, el señor Rodríguez Vera pasó a ocupar el mismo puesto del señor Hernández Padilla; pero adscrito a una localización distinta. Así las cosas, al señor Rodríguez Vera no fue a quien se le asignaron las tareas del señor Hernández Padilla, luego de su despido. Más bien, fue el Sr. José L. Ramos Torres, anterior *Service Technician* de Liberty, quien, a sus 41 años, absorbió las funciones de *Line Technician* que anteriormente realizaba el señor Hernández Padilla. Por tanto, es incorrecto alegar que fue un empleado mucho más joven el que sustituyó y absorbió

⁷¹ Véase, determinación de hecho núm. 27 de la *Sentencia Parcial* apelada, a la pág. 760 del apéndice del recurso de apelación.

⁷² Véase, hecho no controvertido núm. 56 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty; a la pág. 32 del apéndice del recurso de apelación.

⁷³ Véanse, hechos no controvertidos núms. 50-53 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty, a las págs. 31-32 del apéndice del recurso de apelación.

⁷⁴ Véase, hecho no controvertido núm. 50 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty; a la pág. 31 del apéndice del recurso de apelación.

las funciones del señor Hernández Padilla, al momento de su despido.⁷⁵

Nótese que a los tres meses del despido del señor Hernández Padilla, fue cuando surgió la necesidad de trasladar al señor Rodríguez Vera a la ruta de Luquillo, para que se encargara de trabajar los *power supplies*, anteriormente asignados al señor Hernández Padilla. Por su parte, el señor Ramos Torres fue quien continuó ejerciendo las restantes funciones de *Line Technician*, que antes le había sido asignadas al señor Hernández Padilla. Por consiguiente, el señor Rodríguez Vera no fue ascendido ni reclutado para reemplazar al señor Hernández Padilla.⁷⁶ En consecuencia, los hechos de este caso no permiten concluir que medió algún tipo de ánimo discriminatorio por parte de Liberty. De lo anterior, se desprende que el señor Hernández Padilla, no tuvo disponible una reclamación de discrimen por razón de su edad al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*; procediendo, correctamente, que su reclamación al amparo de dicho estatuto fuese desestimada.

Referente al segundo señalamiento de error, en el que el señor Hernández Padilla alega que el Tribunal de Primera Instancia incidió al desestimar su causa de acción de discrimen por edad, porque no presentó una reclamación interna del discrimen que sufrió durante su empleo. No tiene razón.

En esencia, el señor Hernández Padilla alega que no pudo presentar dicha reclamación porque no existía una relación obrero-patronal; pues el presunto discrimen consistió en su despido y sustitución por el señor Rodríguez Vera. Asimismo, arguyó que no podía presentar una queja interna en contra del señor Carlos Rodríguez.⁷⁷ Sin embargo, el señor Hernández Padilla desvirtúa una

⁷⁵ Véanse, hechos no controvertidos núms. 57-58 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty; a la pág. 32 del apéndice del recurso de apelación.

⁷⁶ Véanse, hechos no controvertidos núms. 59-62 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty; a la pág. 32 del apéndice del recurso de apelación.

⁷⁷ Véanse, págs. 14-15 del apéndice del recurso de apelación.

de las determinaciones de hecho de la *Sentencia Parcial* apelada. Dicha determinación de hecho, básicamente, respondió a tres hechos propuestos por Liberty en su *Solicitud de Sentencia Sumaria*, y que no fueron controvertidos por el señor Hernández Padilla.

En primer lugar, según el testimonio del señor Hernández Padilla en la toma de su deposición, sus alegaciones de discrimen por razón de edad se limitaron a argumentar el haber recibido múltiples amonestaciones de parte del Sr. Phillip Rodríguez, *Technical Operations Manager* de Liberty y supervisor de todos los empleados dentro del Departamento Técnico y a que fue despedido y sustituido por el señor Rodríguez Vera.⁷⁸ Además, admitió que durante su empleo, el señor Rodríguez, no le hizo comentarios con respecto a su edad.⁷⁹ Por último, durante su empleo con Liberty, el señor Hernández Padilla, no presentó ni una sola una queja en contra del señor Rodríguez con relación a sus reclamaciones por concepto del discrimen por razón de edad.⁸⁰

Contrario a lo alegado por el señor Hernández Padilla en este recurso, dicha determinación de hecho no corresponde a que éste debía presentar una queja interna en contra del señor Rodríguez Vera por – según él- haber sido sustituido; sino que está relacionada a su contención de que el Sr. Phillip Rodríguez, lo amonestó sin razón alguna. Sin embargo, basado en su propio testimonio y contrario a lo que ahora esboza en el recurso que nos ocupa- el señor Hernández Padilla basa su reclamación de discrimen por edad, en un cúmulo de factores, particularmente, en las amonestaciones dadas por el Sr. Phillip Rodríguez de su despido y su sustitución por otros empleados de Liberty. En cuanto al primer factor, Liberty argumentó que el

⁷⁸ Véanse, hechos no controvertidos núms. 10 y 64 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty; a la pág. 21 del apéndice del recurso de apelación.

⁷⁹ Véase, hecho no controvertido núm. 65 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty; a la pág. 33 del apéndice del recurso de apelación.

⁸⁰ Véase, determinación de hecho adicional núm. 19 de la *Sentencia Parcial* apelada y hecho no controvertido núm. 66 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty, a las págs. 763-764 y 33 del apéndice del recurso de apelación.

señor Hernández Padilla no utilizó sus políticas para presentar una queja interna al amparo de la *Política de Puertas Abiertas*, la cual permite que los empleados presenten quejas y preocupaciones relacionadas a las condiciones de empleo, políticas o procedimientos establecidos y acciones disciplinarias que entiendan son injustas u otros asuntos relacionados con su empleo.⁸¹

Resulta preciso no ignorar el hecho de que el señor Hernández Padilla, tenía un expediente disciplinario con una suspensión y tres *Memorandos de Corrección Disciplinaria* por su infracción a las normas y políticas de Liberty.⁸² Al recibir todas estas amonestaciones, el señor Hernández Padilla tuvo la oportunidad de indicar si estaba o no de acuerdo con la acción tomada y detallar sus comentarios al respecto. No obstante, solamente en una amonestación, el señor Hernández Padilla, indicó que no estaba de acuerdo.⁸³ Sin embargo, al ser cuestionado sobre las razones por las cuales no estaba de acuerdo con la amonestación, éste indicó que decidió no suscribir el *Memorando* del 10 de septiembre de 2015, porque, a su entender, era injusto que le dieran una amonestación por haberle dado un *cantazo* al vehículo.⁸⁴ Tampoco controvertió que, en efecto, cometió la falta imputada.

Si bien la Ley Núm. 100, *supra*, no requiere el agotamiento de remedios anteriores previo a la presentación de una reclamación judicial, el hecho de que el señor Hernández Padilla no presentara una queja interna, por entender que las amonestaciones dadas por el Sr. Phillip Rodríguez, eran inmeritorias y discriminatorias; sí es

⁸¹ Véase, determinación de hecho núm. 14 de la *Sentencia Parcial* apelada, a la pág. 763 del apéndice del recurso de apelación.

⁸² Véanse, determinación de hecho núm. 21 de la *Sentencia Parcial* apelada y hechos no controvertidos núms. 19-34 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty; a las págs. 759 y 23-27 del apéndice del recurso de apelación.

⁸³ Véase, hecho no controvertido núm. 24 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty; a la pág. 24 del apéndice del recurso de apelación.

⁸⁴ Véase, Anejo 1 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty; Transcripción de la Deposition del señor Hernández Padilla, a la pág. 118, líneas 21- 119 y línea 4, apéndice del recurso de apelación, a la pág. 87.

pertinente a una reclamación de discrimen. Específicamente, es necesario para cuestionar la veracidad de sus alegaciones.

Según trascendió en este caso, el despido del señor Hernández Padilla, no fue discriminatorio; toda vez que respondió a las faltas graves cometidas por el señor Hernández Padilla, a las políticas de Liberty y al desempeño de sus funciones. Más, cuando la inexistencia de una causa de acción de discrimen por edad en este caso y a satisfacción del juzgador de los hechos, quedó evidenciada cuando el señor Hernández Padilla, admitió que nunca presentó una queja o agravio en Liberty con relación al presunto discrimen por razón de edad. Como indicamos, Liberty tenía un procedimiento establecido para que sus empleados informaran sobre cualquier queja o agravio. No obstante, el señor Hernández Padilla nunca se valió de dicho procedimiento para comunicar el presunto discrimen al que estuvo expuesto. Recordemos; además, que el señor Hernández Padilla admitió que, durante su empleo en Liberty, no le hicieron comentarios sobre su edad; sino que era más bien su *percepción*.⁸⁵

En fin, las alegaciones presentadas por el señor Hernández Padilla, en el recurso que nos ocupa, ignoran por completo las razones que motivaron su despido. En específico, pareciera ignorar que mientras estuvo trabajando en Liberty, incurrió en varias violaciones de las normas y políticas de dicha compañía; a pesar de tener pleno conocimiento de ellas y de ser advertido de las consecuencias de ello.

IV

Por las razones que anteceden, *confirmamos* el dictamen apelado.

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

⁸⁵ Véase, hecho no controvertido núm. 65 de la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por Liberty; a las pág. 33 del apéndice del recurso de apelación.

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