

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

DIANA I. MATOS
GONZÁLEZ

Apelante

v.

MEDTRONIC

Apelado

KLAN202300470

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

Civil núm.:
HU2018CV00139
(208)

Sobre:
Despido Injustificado

Panel integrado por su presidente el juez Sánchez Ramos, el juez Rivera Torres y el juez Salgado Schwarz.

Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de julio de 2023.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones, la Sra. Diana I. Matos González (la señora Matos González o la apelante) mediante el recurso de *Apelación* de epígrafe en el que impugna una *Sentencia* emitida y notificada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Humacao (TPI) el 16 de marzo de 2023. En el dictamen, el TPI declaró *Ha Lugar* a una *Solicitud de Sentencia Sumaria* promovida por Medtronic Puerto Rico Operations, Co. (Medtronic o la apelada) y, en consecuencia, ordenó la desestimación con perjuicio de la *Querrela* promovida por la apelante, la cual alegaba despido injustificado y discrimin por edad.

I.

Este caso tiene su génesis el 26 de abril de 2017 con la terminación del empleo de la señora Matos González por presuntamente violar las políticas y procedimientos de Medtronic. El despido le puso fin a los poco más de nueve años en los que la

apelante laboró en la empresa, período que comenzó el 17 de marzo de 2008.

El 24 de abril de 2018, la apelante instó una *Querrela* ante el TPI en contra de Medtronic en la que alegó que su despido fue injustificado y, a su vez, constituyó discrimen por razón de edad.¹ Por esos motivos, la apelante solicitó que se condenara a su antiguo patrono al pago de \$33,612.80 por pérdida de ingresos; \$100,000 por las angustias mentales causadas, a la cual le aplicaría la penalidad dispuesta en la *Ley Antidiscrimen de Puerto Rico*, Ley núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, (Ley núm. 100-1959); y \$20,038.41 en mesada, al amparo de la *Ley sobre despidos injustificados*, Ley núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRC sec. 185a *et seq.*, (Ley núm. 80-1976). También, pidió que la apelada pagara los gastos del pleito y una suma por concepto de honorarios de abogado no menor del veinticinco (25%) por ciento de las sumas concedidas.

El 18 de mayo de 2018, Medtronic presentó una *Contestación a Querrela* en la que negó las causas de acción alegadas por la señora Matos González y, específicamente, arguyó que la terminación del empleo respondió a justa causa.² En esencia, la apelada alegó que la conducta de la empleada violó las políticas de Medtronic y las regulaciones de la Food and Drug Administration (FDA), lo cual provocó señalamientos por la agencia en contra de la empresa y gastos adicionales para remediarlos. Según explicó, la apelante falló en cumplir con los protocolos de limpieza periódica de uno de los equipos de la compañía en el proceso de manufacturación de barrenas utilizadas en operaciones quirúrgicas. Por ello, argumentó que la gravedad y el potencial de daño de la conducta incurrida

¹ Véase el Apéndice del Recurso, a las págs. 1-6.

² *Íd.*, a las págs. 7-22.

afectó la buena marcha y el funcionamiento de la empresa y, por lo tanto, se justificó el despido de esta.

El 28 de mayo de 2018, Medtronic enmendó su contestación a la *Querella*.³

El 12 de junio de 2020, luego del descubrimiento de prueba y otros trámites, Medtronic instó una *Solicitud de sentencia sumaria* en la que arguyó a favor de la desestimación sumaria con perjuicio de la *Querella*.⁴ En primer lugar, la apelada argumentó que el despido de la señora Matos González respondió a justa causa. Para apoyar esa conclusión, esbozó que no había controversia en cuanto a que:

(1) las políticas de Medtronic, establecidas en el Manual de Empleados provisto a la apelante, prohibían dejar de documentar correctamente documentos, informe o expedientes, cometer errores luego de ser adiestrado sobre el modo correcto de hacerlo y no observar las regulaciones de calidad y políticas, y prohibía ocultar trabajos defectuosos; (2) Medtronic tenía establecido un proceso de limpieza para las herramientas producidas por la compañía, el cual era conocimiento de la apelante por estar entrenada y certificada para ello; (3) Medtronic también tenía un proceso para limpiar el tanque de la máquina para efectuar la referida limpieza, el cual establecía que el líquido debía cambiarse cada dos días, sin excepciones; (4) los cambios del líquido debían registrarse manualmente en una tabla o “log book” y de ese informe surgiría la frecuencia con la que se cambió; (5) como “Team Leader”, la apelante estaba a cargo de velar que se cumpliera el proceso y que se completara la tabla; (6) la apelante admitió que certificó en la tabla que se había cambiado el líquido cuando en realidad no había ocurrido y que tampoco verificó que el líquido se estuviera cambiando cada dos días; y (7) esa falla fue descubierta y reportada a la FDA, lo cual desembocó en un proceso administrativo costoso para la empresa.

En segundo lugar, planteó que no se discriminó a la apelante por razón de su edad. Para sostener esta contención, alegó que no había controversia respecto a que: (1) Medtronic suspendió a ocho empleados, cuyas edades eran 25, 29, 31, 31, 33, 50, 51 y 52 años, y despidió a otros dos, cuyas edades eran de 28 y 29 años; (2) ante ello, cuatro empleados tenían una edad similar o mayor a la apelante

³ *Íd.*, a las págs. 24-41.

⁴ *Íd.*, a las págs. 42-888.

y no fueron despedidos, mientras que dos empleados mucho menores si fueron despedidos por no seguir los procedimientos debidos; (3) la apelante admitió que la empresa retuvo empleados mayores que ella y que estuvieron involucrados en las infracciones; y (4) la motivación del despido respondió al resultado de la investigación, la cual estableció que ella, como “Team Leader”, no se aseguró que el líquido (amoniac) fuera cambiado cada dos días.

El 19 de octubre de 2020, la señora Matos González presentó una *Oposición a solicitud de sentencia sumaria* en la que plasmó su posición respecto a los 113 hechos promovidos por Medtronic como incontrovertidos y, en contrario, propuso 133 hechos que no estaban en controversia y contradecían la solicitud de la apelada.⁵ A su vez, argumentó que las controversias respecto al discrimen y el despido injustificado contenían elementos subjetivos y de intención que no podían adjudicarse mediante la sentencia sumaria.

Posteriormente, el 28 de diciembre de 2020, Medtronic replicó a la oposición de la señora Matos González.⁶ Mientras tanto, el 30 de marzo de 2021, la apelante respondió a dicha réplica,⁷ la cual luego reiteró el 25 de mayo de 2021.⁸

El 16 de marzo de 2023, el TPI emitió la *Sentencia* recurrida en la que declaró *Ha Lugar* a la *Solicitud de sentencia sumaria* promovida por Medtronic y, por consiguiente, desestimó con perjuicio la *Querrela*.⁹ A juicio del foro primario, la terminación de empleo de la señora Matos González respondió a justa causa y no constituyó discrimen por edad. En esencia, concluyó que la apelante no logró controvertir los hechos que demuestran lo anterior. En este sentido, consideró que no había controversia sustancial de hechos respecto a que la propia conducta negligente de la apelante fue de

⁵ *Íd.*, a las págs. 889-1745.

⁶ *Íd.*, a las págs. 1746-1826.

⁷ *Íd.*, a las págs. 1827-1913.

⁸ *Íd.*, a las págs. 1914-1973.

⁹ *Íd.*, a las págs. 1974-2010.

tal seriedad y naturaleza que lesionó el buen y normal funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, razonó que esta exhibió un patrón de conducta impropia o desordenada y que no cumplió con sus labores de manera eficiente, realizando su trabajo negligentemente. También, estimó que las propias admisiones de la apelante sobre sus funciones y sus fallas llevaban a colegir que su despido fue justificado. Asimismo, en cuanto al discrimen por edad, determinó que la apelante no probó que se benefició a otra persona que no pertenece al mismo grupo protegido que ella. Por el contrario, señaló que la apelante admitió que otras personas de su edad o mayores también fueron amonestadas. A su vez, entendió que Medtronic no tomó en cuenta la edad de la apelante al momento de despedirla

El 31 de marzo de 2023, la señora Matos González presentó una *Solicitud de determinaciones de hechos adicionales y moción de reconsideración*.¹⁰ El 30 de abril de 2023, Medtronic se opuso al pedido.¹¹

El 2 de mayo de 2023, el TPI dictó una *Resolución*, notificada al día siguiente, en la que declaró *No Ha Lugar* a la reconsideración solicitada por la señora Matos González.¹² En específico, el foro primario expresó lo siguiente:

Consideradas la Reconsideración presentada por la parte querellante, así como la correspondiente Oposición fijada por la querellada, concluimos que la primera no expone con suficiente particularidad y especificidad los hechos y el derecho que la parte promovente estima que deben reconsiderarse, tampoco está fundada en cuestiones sustanciales relacionadas con las determinaciones de hechos pertinentes o conclusiones de derecho materiales o novedosas que nos lleven a variar nuestra determinación. Así, a la Reconsideración se provee *No Ha Lugar*. Regla 47 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 47. *Rivera Marcucci v. Suiza Dairy*, 196 DPR 157 (2016).¹³

¹⁰ *Íd.*, a las págs. 2011-2031.

¹¹ *Íd.*, a las págs. 2032-2044.

¹² *Íd.*, a las págs. 2045-2046.

¹³ *Íd.*, a la pág. 2046.

Aún inconforme, el 30 de mayo de 2023, la señora Matos González acudió ante esta *Curia* mediante la presente *Apelación* imputándole al foro de primera instancia la comisión de los siguientes errores:

PRIMERO: DECLARAR HA LUGAR LA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR LA APELADA Y DICTAR SENTENCIA SUMARIAMENTE CONTRARIO A DERECHO PUESTO QUE SUSTENTÓ SU SENTENCIA EN PRUEBA DOCUMENTAL INADMISIBLE Y EN MANIFESTACIONES INADMISIBLES POR CONSTITUIR AMBAS PRUEBA DE REFERENCIA O DECLARACIONES PARA BENEFICIO PROPIO (*SELF-SERVING*).

SEGUNDO: DECLARA HA LUGAR LA MOCIÓN DE SENTENCIA SUMARIA PRESENTADA POR LA APELADA Y DICTAR SENTENCIA SUMARIA EN LA QUE DESESTIMÓ TODAS LAS RECLAMACIONES DE LA APELANTE, A PESAR DE EXISTIR CONTROVERSIAS DE HECHOS ESENCIALES, QUE IMPIDEN DISPONER DE ESTE PLEITO SUMARIAMENTE, RESPECTO AL INCIDENTE QUE LA APELADA ALEGÓ COMO CAUSA PARA EL DESPIDO.

El 2 de junio de 2023, emitimos una *Resolución* concediéndole a la parte apelada el término de treinta (30) días para expresarse.

El 16 de junio de 2023, Medtronic compareció ante este foro apelativo mediante una *Moción de desestimación por falta de jurisdicción* en la que solicitó la desestimación de la presente *Apelación* por el incumplimiento de la señora Matos González con los requisitos de la Regla 47, haciendo eco de lo expresado por el TPI en su *Resolución* del 2 de mayo de 2023. Ante ello, expuso que expiró el término de treinta (30) días para acudir ante este foro intermedio. En esencia, la apelada arguyó que, si la moción de reconsideración no expone con suficiente particularidad y especificidad los hechos y el derecho que su promovente estima que deben reconsiderarse y no se fundó en cuestiones sustanciales relacionadas con las determinaciones de hechos pertinentes o conclusiones de derecho materiales, entonces correspondía razonar que no se interrumpió el término para recurrir ante el Tribunal de Apelaciones.

Consecuentemente, planteó que este panel no gozaba de jurisdicción para atender la *Apelación*.

El 26 de junio de 2023, esta *Curia* emitió una *Resolución* en la que se dictó *No Ha Lugar* a la *Moción de desestimación por falta de jurisdicción* promovida por Medtronic. En adición, se le ordenó a la apelada que cumpliera con nuestra *Resolución* del 2 de junio de 2023.

El 5 de julio de 2023, Medtronic presentó una *Oposición a apelación* en la que argumentó que el TPI no erró al determinar probados los hechos que, a su vez, demuestran que procedía la desestimación del pleito por no configurarse las causas de acción de despido injustificado ni discrimin por edad. Así, se cumplió con lo ordenado, por lo que nos damos por cumplidos y decretamos perfeccionado el recurso.

Analizados los escritos de las partes, el expediente apelativo y el derecho aplicable, procedemos a resolver.

II.

La sentencia sumaria

En nuestro ordenamiento, el mecanismo de la sentencia sumaria está gobernado por la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, la cual autoriza a los tribunales a dictar sentencia de forma sumaria si mediante declaraciones juradas u otro tipo de prueba se demuestra la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes. Más específicamente, la Regla 36.1, 32 LPRA Ap. V, R. 36.1, atiende la solicitud de este tipo de disposición a favor de la parte reclamante en un pleito, mientras que la Regla 36.2, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite su petición a favor de la parte contra la que se reclama. En ambas reglas se establece lo siguiente:

Regla 36.1. A favor de la parte reclamante

Una parte que solicite un remedio podrá presentar, ..., una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación solicitada.

Regla 36.2. A favor de la parte contra quien se reclama

Una parte contra la cual se haya formulado una reclamación podrá presentar, ..., una moción fundada en declaraciones juradas o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación.

Entretanto, la Regla 36.3, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3., dispone los requisitos de contenido de la moción de sentencia sumaria y de la contestación a esta, entre otras particularidades del procedimiento. Estos requisitos, como los párrafos enumerados de todos los hechos esenciales y pertinentes sobre los cuales no hay controversia sustancial, no son un mero formalismo, ni constituye un simple requisito mecánico sin sentido. *SLG Zapata-Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414, 434 (2013).

En un primer plano, mediante el uso del mecanismo discrecional de la sentencia sumaria, se aligera la tramitación de un caso, puesto que, ante la ausencia de controversia de hechos, al tribunal solo le corresponde aplicar el derecho. *Oriental Bank v. Perapi et al.*, 192 DPR 7, 25 (2014). Así, sirve para propiciar la solución justa, rápida y económica de los litigios civiles que no presentan controversias genuinas de hechos materiales y que, por lo tanto, no requieren la celebración de un juicio en su fondo, ya que lo único que resta es dirimir una o varias controversias de derecho. *Íd.*

Este tipo de resolución procede en aquellos casos en los que no existen controversias **reales y sustanciales** en cuanto a los **hechos materiales** y, por lo tanto, lo único que resta es aplicar el

derecho. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015). La precitada Regla 36 de las de Procedimiento Civil, *supra*, dispone, en esencia, que para permitir este tipo de adjudicación resulta necesario que, de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios, admisiones, declaraciones juradas y cualquier otra evidencia, surja que no existe controversia real y sustancial respecto a ningún hecho esencial y pertinente y; en adición, que se deba dictar sentencia sumaria como cuestión de derecho. *Íd.* En este sentido, solo procede dictarla cuando surge de manera clara que, ante los hechos materiales no controvertidos, el promovido no puede prevalecer ante el derecho aplicable y que el tribunal cuenta con la verdad de todos los hechos necesarios para resolver la controversia. *Íd.* a las págs. 109-110.

Es decir, por un lado, al promovente de la moción le toca establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia en cuanto a ningún hecho material, o sea ningún componente de la causa de acción. *Íd.* a la pág. 110. Por el otro, al oponente le corresponde establecer que existe una controversia que sea real en cuanto a algún hecho material y, en ese sentido, no cualquier duda es suficiente para derrotar la solicitud de sentencia sumaria. *Íd.* Cabe recordar que, en este contexto, un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo con el derecho sustantivo aplicable. *Íd.* Más específicamente, el oponente debe controvertir la prueba presentada y no debe cruzarse de brazos, pues de lo contrario se expone a que se acoja la solicitud de sentencia sumaria y se le dicte en contra. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 214-215 (2010). Esto significa que está obligado a contestar de forma detallada y específica aquellos hechos pertinentes que demuestran la existencia de una controversia real y sustancial que requiere dilucidarse en un juicio. *Íd.* a la pág. 215. En este ejercicio, debe presentar declaraciones juradas o

documentos que pongan en controversia los hechos alegados por el promovente, recordando que tampoco puede descansar en meras alegaciones, sino que debe proveer evidencia sustancial de los hechos materiales en disputa. *Íd.*

No obstante lo anterior, no oponerse a la solicitud de sentencia sumaria no implica ni que procederá dictarla obligatoriamente si existe una controversia legítima sobre un hecho material ni que corresponderá dictarla a favor de su proponente si no procede en derecho. *Íd.*

Ahora bien, se han establecido ciertas reglas limitantes de la discreción en el uso de la moción de sentencia sumaria. Por un lado, la determinación en cuanto a esta debe guiarse por un principio de liberalidad a favor de la parte que se opone, lo cual persigue evitar la privación del derecho de todo litigante a su día en corte cuando existen controversias de hechos legítimas y sustanciales que deben ser resueltas. *Íd.* a las págs. 216-217. Por el otro, como norma general, los tribunales están impedidos de dictar sentencia sumaria en cuatro instancias: (1) cuando existan hechos materiales y esenciales controvertidos; (2) cuando hay alegaciones afirmativas en la demanda que no han sido refutadas; (3) cuando de los propios documentos que acompañan la moción surge que existe una controversia sobre algún hecho material y esencial; o (4) cuando como cuestión de Derecho no procede. *Oriental Bank v. Perapi, supra* a las págs. 26-27 (2014). Dicho esto, cabe indicar que la moción de sentencia sumaria no está excluida en ningún tipo de pleito, puesto que, sin importar cuán complejo sea un pleito, puede dictarse si de una moción de sentencia sumaria bien fundamentada surge que no hay controversia sobre hechos materiales. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas, supra* a la pág. 112.

En lo relativo al ejercicio de la facultad revisora de este Tribunal de Apelaciones sobre la procedencia de la sentencia

sumaria, **debemos utilizar los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia.** *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, a la pág. 115. En *Meléndez González*, el Tribunal Supremo atemperó este estándar a las exigencias de las nuevas Reglas de Procedimiento Civil y a lo que ya había establecido hace una década en *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004). Así las cosas, consignó el siguiente estándar:

“Primero, reafirmamos lo que establecimos en *Vera v. Dr. Bravo*, supra, a saber: el Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición del Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar Solicitudes de Sentencia Sumaria. En ese sentido, está regido por la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y aplicará los mismos criterios que esa regla y la jurisprudencia le exigen al foro primario. Obviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en cuanto a que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia **y tampoco adjudicar los hechos materiales en controversia, ya que ello le compete al foro primario luego de celebrado un juicio en su fondo.** La revisión del Tribunal de Apelaciones es de *novo* y debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor.

Segundo, por estar en la misma posición que el foro primario, el Tribunal de Apelaciones debe revisar que tanto la Moción de Sentencia Sumaria como su Oposición **cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil**, supra, y discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra.

Tercero, **en el caso de revisión de una Sentencia dictada sumariamente**, el Tribunal de Apelaciones debe revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia. De haberlos, el foro apelativo intermedio tiene que cumplir con la exigencia de la Regla 36.4 de Procedimiento Civil y debe exponer concretamente cuáles hechos materiales encontró que están en controversia y cuáles están incontrovertidos. Esta determinación se puede hacer en la Sentencia que disponga del caso y puede hacer referencia al listado numerado de hechos incontrovertidos que emitió el foro primario en su Sentencia.

Cuarto, y por último, de encontrar que los hechos materiales realmente están incontrovertidos, el foro apelativo intermedio procederá entonces a revisar de *novo* si el Tribunal de Primera Instancia **aplicó correctamente el Derecho a la controversia.**” (Énfasis nuestro). *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, a las págs. 118-119.

Ley sobre despidos injustificados

En nuestra jurisdicción el derecho de todo trabajador a seleccionar libremente su ocupación y renunciar a ella posee reconocimiento de rango constitucional. Art. III, Sec. 16, Constitución de Puerto Rico, 1 LPRA. En aras de darle vida al interés apremiante del Estado de regular las relaciones obrero-patronales y evitar las prácticas injustas del trabajo, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley núm. 80-1976. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001). En el ejercicio de regular las acciones relacionadas con el despido de un empleado, la Ley núm. 80-1976 tiene el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer remedios económicos para desalentar la práctica de despedir a los empleados injustificadamente. *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, 191 DPR 643, 649-650 (2014).

El Artículo 1 de la Ley núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185a, establece que los empleados de un comercio, industria o negocio que están contratados sin tiempo determinado, que reciben remuneración y son despedidos de su cargo sin que medie justa causa tienen derecho al pago de una compensación, conocida como la mesada.

Lejos de prohibir el despido de forma absoluta, la Ley núm. 80-1976 le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa. *Romero et als. v. Cabrera Roig et als.*, *supra*, a la pág. 651. Así, un patrono puede despedir a un empleado sin causa alguna y solo estará sujeto al pago de la mesada, pero, para evitarlo, debe demostrar la existencia de una justa causa para la destitución. *Íd.*

El Artículo 2 de la Ley núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185b, el cual especifica las razones para el despido que constituyen justa causa, dispone lo siguiente:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado o empleada de un establecimiento:

- (a) Que el empleado o empleada siga en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado o la empleada de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado o empleada de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado o empleada.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
- (e) Los 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.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

A esto, el referido artículo añade que no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Íd.*

Mientras tanto, el Artículo 5 del estatuto, 29 LPRA sec. 185e, define el término despido de la siguiente forma:

...[S]e entenderá por despido, además de la cesantía del empleado(a), su suspensión indefinida o por un término que exceda de tres (3) meses, excepto en el caso de empleados(as) de industria y negocios estacionales, o la renuncia del empleo motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como imponerle o intentar imponerle condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarle en categoría o someterle a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra.

Por último, el Artículo 11 de la Ley núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 184k, esboza el trámite procesal en los pleitos instados al amparo de este estatuto. En específico, dispone lo siguiente:

- (a) En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querrela, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las

posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio.

(b) En todo pleito fundado en esta ley, el tribunal celebrará una conferencia con anterioridad al juicio no más tarde de treinta (30) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si en su criterio hubiere razones suficientes, más allá de las circunstancias de existir alegaciones conflictivas para creer que su despido fue sin justa causa, dictará una orden para que en término improrrogable de quince (15) días, el patrono demandado deposite en la secretaría del tribunal una suma equivalente a la compensación total a la cual tendría derecho el empleado, y además, una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor. El patrono demandado podrá prestar una fianza adecuada para cubrir estas cantidades. Dichas cantidades o dicha fianza le serán devueltas al patrono si se dictare sentencia final y firme en su favor. En cualquier etapa de los procedimientos, en que, a petición de parte, el tribunal determine que existe grave riesgo de que el patrono carezca de bienes suficientes para satisfacer la sentencia que pueda dictarse en su día en el caso, el tribunal podrá exigir el depósito antes indicado o la correspondiente fianza.¹⁴

De esta forma, la ausencia de justa causa para el despido debe probarse mediante preponderancia de la prueba y el peso de la prueba le corresponde a la parte reclamante.

Como se expresó en la nota al calce previa, el referido artículo 11 de la Ley núm. 80-1976 ha experimentado diversas enmiendas a través de los años, especialmente respecto al orden y peso de la prueba en casos de despido injustificado. En *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, el Tribunal Supremo dictó que las enmiendas de la Ley núm. 4-2017 a dicho artículo no tenían efecto retroactivo, sino que la disposición aplicable a los casos será aquella vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la causa de

¹⁴ Cabe anotar que este lenguaje es el vigente tras una determinación de la Corte de Distrito de Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico, emitida el 3 de marzo de 2023 en el caso *In re: FOMB v. Pierluisi Urrutia*, No. 17 BK 3283-LTS (Adv. Proc. No. 22-00063-LTS), en la que se anuló la Ley núm. 41 de 20 de junio de 2022 (Ley núm. 41-2022). Entre otras cosas, la Ley núm. 41-2022 enmendó el Artículo 11 de la Ley núm. 80-1976 para reestablecer la inversión del peso de la prueba que caracterizó a la *Ley sobre despidos injustificados* hasta que fue enmendada por la *Ley de transformación y flexibilidad laboral*, Ley núm. 4 de 26 de enero de 2017 (Ley núm. 4-2017). De esta forma, el lenguaje citado es el vigente tanto al momento del despido como en el presente, según fue establecido por la Ley núm. 4-2017.

acción por despido injustificado. *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations, Co.*, 209 DPR 759, 781 (2022).

Discrimen por edad¹⁵

La *Ley Antidiscrimen de Puerto Rico*, Ley núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, (Ley núm. 100-1959) fue aprobada en aras de proteger eficazmente a los trabajadores contra diversos tipos de discrimen en el campo laboral. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62, 68 (2008). Para alcanzar este objetivo, el Artículo 1 de la Ley núm. 100-1959 le prohíbe al patrono despedir, suspender o discriminar a sus empleados por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política o ideas políticas o religiosas o por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. 29 LPRA sec. 146. De así hacerlo, el referido artículo fija que el patrono incurrirá en responsabilidad civil y estará sujeto al pago de una suma igual al doble de los daños que el acto efectuado haya causado en el empleado, entre otras posibles multas o delitos. *Íd.* Asimismo, este estatuto le reconoce el derecho al empleado discriminado a la reposición en el empleo cuando se estime apropiado. *Íd.*

Dicho esto, de ordinario, la reclamación por despido discriminatorio por edad requiere probar que el empleado: (1) pertenece a la clase protegida por el estatuto, es decir, su edad; (2) estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba; (3) fue despedido; o (4) fue sustituido por una persona más joven. *Díaz Wyndham Hotel Corp.*, *supra* a las págs. 389-390.

¹⁵ Similar a la situación que se presentó respecto a la Ley núm. 80-1976, la Ley núm. 100-1959 fue enmendada tanto por la Ley núm. 4-2017 como por la Ley núm. 41-2022. Aplicando el mismo análisis, omitimos las enmiendas realizadas en el 2022 tras su anulación en *In re: FOMB v. Pierluisi Urrutia* y partimos de su lenguaje vigente tanto al momento de los hechos como al presente. En este respecto, se hace notar que no aplica la presunción de discrimen característica de esta ley, la cual se activaba al establecerse un “caso prima facie” de actos discriminatorios por edad y que le colocaba al patrono el peso de la prueba, así como otros elementos probatorios.

III.

En su recurso, la señora Matos González señaló que el TPI erró al sustentar su *Sentencia* en prueba documental inadmisibile y en manifestaciones que constituían prueba de referencia o declaraciones en beneficio propio. Asimismo, la parte apelante arguyó que existían controversias de hechos esenciales respecto al incidente que se alegó como causa del despido, los cuales impiden la disposición sumaria del pleito. Para justificar este último señalamiento, argumentó que, ante el TPI, demostró que había 48 hechos en controversia y, ante esta *Curia*, discutió 43 de los hechos de la *Sentencia* que alega están en controversia. En específico, intentó contradecir los hechos 24, 32, 35, 41, 42, 43, 44, 48, 49, 50, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 74, 75, 77, 78, 79, 80, 84, 87, 90, 91, 95, 96, 97, 108, 109, 110, 111 y 112.

En oposición, Medtronic solicitó la confirmación de la *Sentencia* del TPI, arguyendo en contra de cada uno de los hechos reclamados por la apelante como controvertidos. Para apoyar su posición, la apelada señaló a las propias admisiones de la parte, hizo referencia a documentos que constan en el expediente o argumentó la irrelevancia o inmaterialidad de los hechos alegados respecto a la controversia.

Se adelanta que, a juicio de esta *Curia*, la señora Matos González no pudo establecer la existencia de controversias reales y sustanciales en cuanto a los hechos materiales del caso ni ante el TPI ni ante este foro apelativo. Asimismo, en ausencia de controversia de hechos, tampoco pudo demostrar que el derecho favoreciera su posición respecto al despido injustificado o al discrimin por edad. Dicho sea de paso, también advertimos que las mociones presentadas por las partes cumplen con las formalidades procesales dispuestas en la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, *supra*.

En términos simples, el despido de la señora Matos González respondió a justa causa. Esto quedó demostrado por su incumplimiento con los procedimientos establecidos por Medtronic, cuya observancia le era requerida por su posición de “Team Leader”, lo cual implicó la violación de varias disposiciones del Manual de Empleados de la empresa. En específico, el cúmulo de prueba que consta en el expediente permite las siguientes determinaciones de hechos incontrovertidos:

- (1) al momento del despido, la señora Matos González tenía 48 años y ocupaba la posición de “Cell Operating System Team Leader”.¹⁶
- (2) El Manual del Empleado, el cual le fue entregado a la señora Matos González, establecía como conductas prohibidas: (i) dejar de documentar correctamente documentos, informes o expedientes, (ii) incurrir en errores luego de ser adiestrado respecto al modo correcto de hacerlo; (iii) no observar las regulaciones de calidad y políticas; (iv) violar el código de conducta o cualquier política de Medtronic; (v) ocultar trabajos defectuosos; y (vi) llevar a cabo acción temeraria o deliberada que cause tanto pérdidas reales como potenciales a la compañía o empleados, independientemente de la cuantía envuelta, daño a la propiedad de estos o daño físico. Asimismo, el Manual disponía que Medtronic no despediría a un empleado por una sola violación, excepto cuando las circunstancias lo ameritasen y, por tanto, se reservaba el derecho de tomar la medida correctiva que entendiera apropiada a la luz de las circunstancias y la seriedad de la infracción.¹⁷
- (3) Para el período pertinente a la reclamación, Medtronic tenía un procedimiento establecido para la limpieza de las barrenas que producía y la señora Matos González estaba adiestrada sobre la forma correcta de cumplir con este.¹⁸
- (4) Este procedimiento también establecía los pasos para limpiar el tanque utilizado en la limpieza de las barrenas, el cual requería que el líquido – amoniaco – se cambiara cada dos días sin excepción alguna e implicaba que se drenara, limpiara con toallas y se registrara manualmente en una tabla.¹⁹
- (5) Como “Team Leader”, la señora Matos González tenía funciones distintas a las del resto de los empleados, lo cual implicaba que era responsable

¹⁶ Véanse las Determinaciones de Hechos 7 y 8. Aceptado por la señora Matos González en la Querrela y su deposición. Apéndice del Recurso, a las págs. 1 y 649.

¹⁷ Véanse las Determinaciones de Hechos 11-16. Apéndice del Recurso, a las págs. 432, 839 y 842.

¹⁸ Véanse las Determinaciones de Hechos 24, 25, 27 y 28. Apéndice del Recurso, a las págs. 294-295, 578-579. Sobre el hecho 24, la parte apelante indicó que era otro el procedimiento, pero hizo referencia a un documento que no especifica lo que alega y, además, lo admitió en su deposición. Los hechos 25, 27 y 28 fueron aceptados por la señora Matos González, *Íd.*, a las págs. 896-897.

¹⁹ Véanse las Determinaciones de Hechos 30-35. Apéndice del Recurso, a las págs. 169-170. Aceptado por la señora Matos González, *Íd.*, a las págs. 897-899.

de velar que se cumpliera con el referido proceso, verificar que los empleados completaran correctamente la tabla y asegurarse de que el amoníaco se estuviese cambiando cada dos días.²⁰

- (6) Por sus propias declaraciones, la señora Matos González admitió que: (1) certificó que se había cambiado el amoníaco cuando en la realidad no había ocurrido; y (2) no verificó en la tabla que el amoníaco se estuviese cambiando cada dos días.²¹

A base de esta relación de hechos, sustentados por la prueba y sobre los cuales no existe controversia, resulta suficiente para establecer que Medtronic tuvo justa causa para despedir a la apelante.²² A simple vista, las acciones de la parte apelante constituyen tres de las seis razones que el Artículo 2 de la Ley núm. 80-1976 dispone como justa causa para el despido de un empleado: (1) que la empleada siga un patrón de conducta impropia o desordenada, (2) la actitud de la empleada de no rendir su trabajo en forma eficiente, de hacerlo negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce, y (3) violación reiterada por la empleada de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, cuando se le ha provisto copia escrita de estos.

Debemos enfatizar que coincidimos con el TPI al rechazar los planteamientos que hiciera la apelante relativos a que el despido era injustificado porque su acción negligente no ha reportado muertes ni que se determinó discontinuar el producto. Al respecto, y como bien señaló el foro *a quo* "... si tomamos en consideración que se

²⁰ Véanse las Determinaciones de Hechos 39-42. Los hechos 39-41 fueron aceptados por la señora Matos González, Apéndice del Recurso, a las págs. 899-900. La parte apelante impugna el hecho 42, el cual surge de su admisión en deposición de que era su responsabilidad verificar que los empleados completaran correctamente la tabla, argumentando que "era responsabilidad de todos" y que su deber se limitaba a verificar que no hubiera errores de corrección. Empero, lo que el hecho establece es que ella, como "Team Leader" tenía precisamente el deber de asegurarse que el trabajo se hiciera como establece el procedimiento y su propio testimonio lo estableció. Apéndice del recurso, a las págs. 636-637.

²¹ Véanse las Determinaciones de Hechos 43-44. Apéndice del Recurso, a las págs. 396 y 401-403. En estos dos hechos la parte apelante argumenta lo mismo que al impugnar el hecho 42, pero su declaración fue clara en cuanto a que certificó que se había dado el cambio del líquido cuando no había ocurrido y que era su responsabilidad cerciorarse que se cumpliera conforme a su posición de "Team Leader".

²² De igual manera, todo lo anterior fuerza a descartar la argumentación de la señora Matos González respecto a las determinaciones de hechos: 24, 32, 35, 41, 42, 43 y 44.

trata de unas barrenas utilizadas para procedimientos quirúrgicos de la espina dorsal, lo que constituye cirugías de alto riesgo.”²³

A su vez, el incumplimiento con el proceso establecido para la limpieza del tanque utilizado para purificar las barrenas implicó la emisión de una querrela por la FDA y le causó a Medtronic pérdidas por los gastos incurridos para demostrar que el error no expuso el producto a niveles peligrosos de contaminación.²⁴

Por su parte, no podemos obviar que este asunto está contemplado como una falta a las normas de conducta en el Manual de Empleados de la empresa, el cual incluye expresamente incurrir en acción temeraria o deliberada que cause pérdidas reales o potenciales a la compañía o empleados, independientemente de la cuantía envuelta.²⁵ Ello demuestra que el despido de la señora Matos González tuvo una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento y, a la vez, correspondió a la comisión de una falta contemplada en el Manual de Empleados de Medtronic. Lo contrario significaría resolver que la apelada debía mantener en el empleo a la persona responsable de la infracción y supondría reemplazar el juicio de negocios de la empresa respecto al manejo correcto de sus operaciones. De igual forma, este curso de acción conllevaría:

(1) descartar la importancia del proceso de la limpieza del producto en cuestión, el cual era utilizado en cirugías de alto riesgo; (2) obviar la disposición del Manual del Empleado de Medtronic que permite el despido por una sola violación de las normas bajo las circunstancias que lo ameriten y la reserva del derecho a tomar la medida correctiva que entienda apropiada según las circunstancias de cada caso;²⁶ y, más aún, (3) hacer caso omiso a la jurisprudencia que permite el despido ante una primera o única falta cuya intensidad de agravio lo requiera para proteger la buena marcha de la empresa. *Srio del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979).

²³ Véase, *Sentencia*, Apéndice del Recurso, a la pág. 2007.

²⁴ Lo anterior lleva a descartar los argumentos que intenta levantar la parte apelante en su recurso respecto a los hechos 48-50, 53-61, 65-70, 74, 75, 77-80 y 87.

²⁵ Apéndice del Recurso, a la pág. 839.

²⁶ *Íd.*

Si bien la conclusión de que hubo justa causa para el despido de la señora Matos González hace innecesario el análisis de discrimen por razón de edad, la parte apelante tampoco logró demostrar que su destitución respondiera a esta razón discriminatoria o que Medtronic favoreció a personas de menor edad. Por el contrario, la prueba evidenció que la apelada basó sus medidas correctivas en torno a la responsabilidad de las partes respecto a la violación de los procedimientos establecidos y, más aún, disciplinó a personas que tenían la misma edad que la apelante o eran mayores que ella, sin despedirles. En específico, la prueba que obra en el expediente permite esbozar las siguientes determinaciones incuestionables:

- (1) Por las violaciones que culminaron en la querrela de la FDA, Medtronic tomó medidas correctivas contra un total de doce empleados, las cuales se desglosan de la siguiente manera: (i) se despidió a dos empleados temporeros de 29 y 28 años; (ii) se suspendieron ocho empleados, cuyas edades eran 52, 51, 50, 33, 31, 31, 29 y 25 años; (iii) se amonestó al supervisor de la parte apelante, quien tenía entre 54 y 55 años; y (iv) se emitió una reprimenda a un empleado de 33 años.²⁷
- (2) Por sus propias declaraciones, la señora Matos González admitió que: (i) no se comparó con nadie para decir que la compañía la trató distinto por su edad; (ii) la compañía retuvo empleados mayores que ella; (iii) desconoce quién tomó la decisión del despido; y (iv) no conoce el proceso que se siguió para llegar a la decisión, identificar a quién se disciplinaría y qué medida correctiva se tomaría.²⁸
- (3) La motivación de los supervisores para el despido fue la repetida violación por la señora Matos González de los procedimientos establecidos, descubierta mediante una investigación al interno de la empresa y admitidas por la apelante.²⁹

A la luz del anterior análisis, resulta forzoso concluir que el TPI no incidió en ninguno de los dos errores señalados. En consecuencia, actuó correctamente en derecho el foro apelado al

²⁷ Véanse Determinaciones de Hechos 89-95. Apéndice del recurso, a las págs. 417-418.

²⁸ Véanse Determinaciones de Hechos 96-97, 100-102. Véase Apéndice del recurso, a las págs. 419-420, 423 y 425.

²⁹ Véanse Determinaciones de Hechos 108 y 109. Véase Apéndice del recurso, a las págs. 879 y 887.

disponer del presente caso mediante el mecanismo de sentencia sumaria.

IV.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se *confirma* la *Sentencia* recurrida.

Notifíquese.

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