Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGÜEZ Y UTUADO
PANEL XI

IVÁN GONZÁLEZ SOTO Apelado v. AMO PR MANUFACTURING, INC. Apelante	KLAN201800251	*APELACIÓN procedente* del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Mayagüez Civil número: ISCI201501274 Sobre: Despido Injustificado

Panel integrado por su presidente, el juez Figueroa Cabán, y las juezas Birriel Cardona y Ortiz Flores.

Birriel Cardona, Jueza Ponente

S E N T E N C I A

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2018.

Mediante recurso de apelación, comparece AMO PR Manufacturing Inc. ("AMO" o "la parte apelante") y solicita que revoquemos la Sentencia emitida el 22 de febrero de 2018 y notificada el 26 de febrero de 2018 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez (TPI).

En el referido dictamen, el foro primario declaró Con Lugar una querella por despido injustificado presentada por el señor Iván González Soto ("señor González" o "querellante") y se le ordenó a la parte apelante el pago de $51,483.00 por concepto de indemnización y $7,722.45 por concepto de honorarios de abogado.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se **CONFIRMA** la Sentencia apelada.

-I-

Surge del expediente ante nuestra consideración que los hechos e incidentes esenciales para disponer del recurso son los siguientes.

El 26 de octubre de 2015, el señor González insta una querella contra AMO sobre despido injustificado y reclama una mesada de $50,394.32, a tenor con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. sec. 185 *et seq.*, más el 25% por concepto de honorarios de abogado. La reclamación se tramitó bajo el procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 L.P.R.A. Sec. 3118, *et seq*. (Ley 2). En dicha querella, el señor González alegó que fue despedido sin justa causa el 15 de junio de 2015 luego de haber trabajado por más de veintidós (22) años para AMO. Asimismo, adujo que la falta cometida no ameritaba la terminación de su empleo.

El 9 de noviembre de 2015, AMO presenta su contestación a la querella. Aduce, esencialmente, que el despido del querellante fue justificado debido a que este violó crasamente los procesos de manufactura de los cuales era responsable como empleado de la planta de AMO en el municipio de Añasco. Además, alega que el señor González desobedeció las órdenes expresas de su supervisora, ésto con el propósito de ocultar las faltas que provocaron su despido.

El 2 de mayo de 2016, AMO presenta una *Solicitud de Sentencia Sumaria* en la cual alega que el despido del señor González no fue injustificado, puesto que este admitió, **tanto en su deposición como en la investigación realizada por el Departamento de Recursos Humanos de Abbott**, haber incurrido en las distintas violaciones que le fueron imputadas.

Específicamente, AMO indica que la decisión de despedir al señor González "estuvo vinculada al buen y normal funcionamiento de la planta y se tomó para evitar poner en riesgo la integridad y calidad de lo que allí se fabrica."

Por su parte, el querellante presenta el 26 de mayo de 2016 una *Réplica Moción a Solicitando Sentencia Sumaria y Solicitud de Sentencia Sumaria a Favor de Parte Querellante*. En dicha moción, el querellante destaca que, en sus más de veintidós (22) años como empleado de AMO, nunca había sido cesanteado por causa alguna. Asimismo, enumera una serie de hechos sobre los cuales, a su juicio, existe controversia material. En la alternativa, arguye que no existen causas justificadas para sustentar el despido y, por tanto, solicita que se dicte sentencia sumaria a su favor.

Luego de examinadas las mociones, **el TPI emite una *Resolución* donde declara No Ha Lugar ambas solicitudes de sentencia sumaria.** Para sostener su determinación, el foro primario expresa, entre otras cosas, que los incidentes que provocan el despido del querellante versan sobre procesos de manufactura altamente técnicos. Por consiguiente, razona que la controversia amerita la celebración de un juicio en su fondo.

El juicio se celebra el 23 y 24 de enero de 2018. AMO presentó los siguientes testigos: el señor González, la señora Yolanda González y la señora Brenda Martínez.

A continuación, presentamos un resumen sucinto de la prueba allí desfilada:

Iván González Soto

Directo:

El señor González comenzó a trabajar como "Operator" en la planta de Abbott -localizada en el municipio de Añasco- en el 1993. Desde el 13 de octubre de 2009 se desempeñó como

"Machine Operator I" en ese mismo lugar. Allí se manufacturan lentes intraoculares, los cuales se incrustan en el ojo del paciente por medio de un procedimiento quirúrgico. Como parte de sus labores, el señor González era responsable de introducir en la máquina el número de dioptría según aparecía en la **orden de producción** que se le entregaba. El señor González ejerció la tarea antes mencionada desde el 13 octubre de 2009 hasta la fecha de su terminación.

Asimismo, como "Machine Operator I", era responsable de hacer el "set-up" de la máquina y de cambiar los diamantes que se utilizan para hacer el corte de los lentes. Acepta que Abbott le proveyó los adiestramientos necesarios para ejercer su trabajo correctamente. De igual modo, reconoce la importancia que acarrea el que todos los empleados cumplan con los "SOP's" ("Standard Operating Procedures"). También reconoce que cumplir con las GMP's ("Good Manufacturing Practices") es parte esencial de su trabajo.

Indica que, mientras era empleado de Abbott, tenía conocimiento sobre las normas establecidas en el Manual de Empleados. Admite, además, que existen distintas conductas que pueden conllevar **un despido inmediato con la primera violación**, entre las cuales se encuentran las siguientes: sabotear el trabajo o los productos; ocasionar daños a la propiedad de Abbott o de otros compañeros de trabajo, oficiales de la empresa, oficiales de seguridad, suplidores o visitantes; y violar las buenas prácticas de manufactura y buenas prácticas de documentación. **Estas conductas se encuentran enumeradas en la página 22 del Manual de Empleados.**

A preguntas de la Parte Querellada, **el señor González admite estar al tanto de las conductas que conllevan la**

aplicación de medidas disciplinarias. Algunas de esas conductas son las siguientes: negligencia en el trabajo descuido, incumplimiento, ineficiencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes, **y cometer actos de insubordinación o falta de respeto al personal gerencial y/o oficiales de Abbott**. Otra conducta que conlleva la aplicación de medidas disciplinarias es **encubrir errores operacionales cometidos personalmente o por otros empleados**. Afirma que, cada vez que alguien cometía un error, se le amonestaba verbalmente o por escrito. No obstante, el querellante destaca que, por la naturaleza de su posición en Abbott, él no estaba cualificado para determinar quién debía ser amonestado.

Durante el curso de su empleo, **el querellante recibió tres amonestaciones.** Para el 20 de noviembre de 2012, se le entregó un memorando al querellante a raíz de un suceso acaecido el 26 de septiembre de ese mismo año. El memorando establece, entre otras cosas, que el querellante demostró conducta de insubordinación hacia el personal gerencial. **Dicho memorando apercibe al querellante que, de incurrir en este tipo de conducta nuevamente, estaría sujeto a medidas disciplinarias más severas, incluyendo pérdida de empleo.** A su vez, el querellante expresa que se negó a firmar el memorando.

Posteriormente, el querellante reconoce que tener una amonestación en su expediente personal "no es bueno". Afirma que discutió el memorando con las señoras Sandra Maldonado y Brenda Martínez, quienes eran supervisoras de producción en la planta de Abbott. A pesar de haber discutido dicho documento con ambas supervisoras, **se reiteró en su posición de negarse a firmarlo**. No obstante, el 11 de marzo de 2013, se le entrega una

segunda amonestación debido a que no había mostrado mejorías en su desempeño ni en su capacidad para trabajar en equipo. Al igual que en la ocasión anterior, el señor González se negó a firmar el documento. Además, sostiene que rehusarse a firmar el documento no constituye un acto de insubordinación hacia sus supervisores.

El 12 de mayo de 2015, la señora Brenda Martínez le entrega al querellante un memorando referente a un suceso ocurrido el 7 de abril de 2015, ocasión en que el querellante **introdujo información incorrecta en la máquina.** Tan pronto se dio cuenta de su error, el querellante lo informó de inmediato. A causa de este incidente, tuvieron que descartar todos los lentes de esa orden, lo cual tuvo un impacto financiero en la empresa. Asimismo, el querellante afirmó que el memorando del 12 de mayo de 2015 advertía que, si este cometía otra violación de ese tipo, podría ser despedido. **A diferencia de las dos ocasiones anteriores, el querellante sí firmó este memorando.**

Testificó que fue despedido en junio de 2015, luego de que la compañía condujera una investigación sobre un incidente ocurrido a finales de mayo de ese mismo año. Como parte de la investigación, fue entrevistado por Yolanda González y Brenda Martínez. **La investigación que produce el despido versaba sobre una orden de producción en la cual se iban a manufacturar 144 lentes intraoculares.** El querellante menciona que estos lentes (144) debían tener una dioptría de 19, sin embargo, este afirma que erró al introducir el número 18 en la máquina. Cometió el error debido a que, en lugar de tomar el número de la orden de producción, **lo tomó de otro documento preparado por un compañero de trabajo.** Admite que cometió

una violación al proceso de manufactura, ya que no tomó el número según aparecía en la orden de producción.

Al darse cuenta de que introdujo el número incorrecto, ya la máquina había procesado 76 lentes. **Por ello, le informa a la supervisora sobre lo sucedido.** La supervisora la indica que, de esos 76 lentes, hay 10 lentes que deben descartarse. **Declara que, a raíz del mencionado incidente, la orden debía finalizar con 134 lentes.**

El señor González indica que, en su trabajo, utiliza lentes de acrílico ("acrylic samples") para comprobar que las máquinas de corte estén funcionando correctamente. Estos lentes de acrílico no son aptos para el consumo humano. Indica, además, que el número incorrecto de dioptría lo obtuvo de un documento intitulado *Acrylic 1PC IOL Process Worker*, **el cual su compañero de trabajo llenó incorrectamente.** Dicho documento tiene el número 18 tachado acompañado de una anotación de la señora Franchesca Santiago, quien era una empleada temporera en la planta de Abbott. Asimismo, la nota se hizo el 26 de mayo de 2015.

Declara que, luego de cometer el error, la señora Brenda Martínez lo reúne junto a un grupo de empleados. En la reunión, la señora Martínez ordena que se descarten los diez lentes no aptos para uso humano. **El querellante niega que se le haya dado a Franchesca Santiago la instrucción de botar esos lentes. En cambio, el querellante afirma que él mismo descartó los diez lentes en controversia.** Además, expresa que Franchesca Santiago no era la empleada responsable de descartar órdenes. Señala que el responsable de desechar órdenes y de documentar dicho procedimiento era **Moisés Torres.**

El querellante admite que la señora Martínez dio la instrucción de descartar esos lentes. **Sin embargo, surge de un documento presentado por AMO que los lentes no fueron desechados.** Acepta, además, que el propósito de la investigación iniciada por Brenda Martínez y Yolanda González era indagar por qué la orden finalizó con esos diez lentes. A preguntas de la Parte Querellada, el querellante acepta que la orden apareció completa, es decir, los diez lentes nunca fueron descartados. A su vez, niega que haya sucedido alguna irregularidad en el manejo de los lentes. **El señor González también niega que le haya pedido a Franchesca Santiago que botara los diez lentes que no servían y que los sustituyera por lentes no aptos para consumo humano.**

Sobre este incidente, el querellante no recuerda que la señora Yolanda González le preguntara sobre la orden. Reitera que nunca le ordenó a Franchesca Santiago sustituir los diez lentes dañados por diez lentes de muestra. Asegura que nunca le dijo eso. **Señaló que tampoco le pidió a Yolanda González que no despidiera a Franchesca Santiago de su empleo.** No obstante, admite que la sustitución de un lente "de verdad" por un lente de muestra constituye un acto de adulteración. Igualmente, admite que dicha conducta **es razón para ser despedido de Abbott.** Por último, el querellante expresa que no conoce las consecuencias de incrustar un lente de muestra en el ojo humano.

Contrainterrogatorio:

Respecto al memorando que se le entrega el 20 de noviembre de 2018, el querellante expresa que su conducta no constituía un acto de insubordinación. Posteriormente, el 11 de marzo de 2013, recibe una segunda amonestación. **El señor González menciona que la amonestación del 11 de marzo de 2013 no establecía qué reglamento o manual de conducta este había violado.**

El querellante trabajó en Abbott desde el 15 de febrero de 1993 hasta el 16 de junio de 2015. Durante esos 22 años, nunca fue suspendido. Al momento de su despido, ocupaba la posición de "Machine Operator I". Explica que, como parte de su trabajo, trabajaba con un documento conocido como *Production Order,* el cual venía acompañado de un "router". En la esquina derecha del "router" aparecía el número de dioptría. **En este caso, el "router" contenía una dioptría de 18.** El querellante atesta que Franchesca Santiago tachó el número 18 luego de que este le informara a su supervisora, la señora Brenda Martínez, que había cometido un error al introducir la dioptría incorrecta en la máquina.

El querellante afirma que el empleado Moisés Torres fue quien anotó el número 18 en el "router". **Asimismo, declara que la información para procesar los lentes se podía tomar tanto de la orden de producción como del "router".** Señala que cometió el error debido a que Moisés Torres anotó el número incorrecto de dioptría en el "router". Menciona que él mismo le entregó los lentes a Moisés Torres para que los descartara. El señor González añade que su hora de salida es a la 1:45 pm. Cuando termina su turno, el señor Raúl Vega es quien entra a

trabajar. Expresa, además, que él no sabe si la orden terminó con 144 lentes.

El señor González asegura que dio la instrucción de descartar los lentes. **Niega que haya dado instrucciones para que sustituyeran los lentes dañados.** Atesta que la planta de Abbott cuenta con dieciséis (16) líneas de producción que operan tres turnos. En cada línea, trabajan ocho (8) empleados por turno. El querellante menciona que le informó a Ileana Acevedo, su supervisora inmediata, sobre un problema que tenía una de las pantallas que él utilizaba en su trabajo. **Este problema, según el querellante, provocaba que los operadores cometieran errores al momento de introducir información a la máquina.**

Por último, el querellante declara que, durante los 22 años que trabajó en Abbott, fue evaluado anualmente. Afirma que, luego de recibir las tres amonestaciones, nunca lo pusieron en programas de mejoramiento ni en probatoria. **Al finalizar el contrainterrogatorio, reitera que nunca le dio instrucciones a Franchesca Santiago de poner diez lentes de "acrylic samples" como sustitución de los lentes rechazados.**

Redirecto:

Declara que fue suspendido de su empleo mientras se investigaban los hechos que dieron paso a su terminación. Indica que la hoja que Moisés Torres llenó incorrectamente ("router") se encuentra grapada al "production order". Admite que su deber era entrar en la máquina el número que surge de la orden de producción. **Por ello, acepta que incumplió con los SOP's ("Standard Operating Procedures") al obtener el número de dioptría del documento equivocado.** Manifiesta que nunca expresó por escrito el alegado problema de programación que tenía la computadora que utilizaba. **Admite, además, que en el**

memorando del 12 de mayo de 2015 no hizo anotación alguna sobre dicho problema de programación. Sin embargo, afirma que advirtió verbalmente que la pantalla de su computadora estaba presentando problemas. **Por último, declara que no sabe cuándo despidieron a la señora Franchesca Santiago.** Tampoco sabe si fue despedida por adulterar la orden de producción que es objeto de este pleito.

Re contrainterrogatorio:

El querellante indica que fue suspendido y luego despedido de su empleo a raíz del suceso del 26 de mayo de 2015. Señala que trabajó hasta el 4 de junio de 2018. Finalmente, lo despiden el 16 de junio de 2018. Reitera que, previo al incidente del 26 de mayo, **nunca** había sido suspendido de su empleo por razón alguna.

Brenda Martínez Vega

Directo:

Conoce al señor González debido a que este trabajó bajo su supervisión desde el 2009. Declara que el señor González era un empleado difícil e intimidante. Referente a la primera amonestación que se le dio al querellante, la señora Martínez considera que este cometió un acto de insubordinación al no contestar unas preguntas relacionadas a las tareas que realiza diariamente. En relación con la segunda amonestación, la señora Martínez declara que no hubo mejoría en la conducta del querellante. **Asimismo, se le dijo al señor González que, de continuar con dicha conducta, podía ser despedido.**

Menciona que el querellante no trabajaba en equipo, lo cual era un elemento importante en su área. En cuanto a la tercera amonestación, atesta que la misma responde a que el señor González introdujo el modelo incorrecto a la máquina. A causa de

este error, toda la orden se tuvo que desechar. **Admite que el querellante se había quejado de la ubicación de los modelos en las pantallas de las máquinas.** Declara que, el 26 de mayo de 2015, el señor González fue a su oficina a informarle que había cometido un error al introducir la dioptría incorrecta en su máquina. Por esta razón, ella se persona a la línea para verificar lo sucedido, y allí **le instruye a los empleados que deben descartar los diez lentes que ya tenían una dioptría asignada.** Cuando la señora Martínez imparte esta instrucción, allí se encontraba el querellante con otros **tres** empleados: Franchesca Santiago, Jaime Valentín y Moisés Torres.

Más tarde, la señora Martínez se entera de que la orden finalizó con **144 lentes, cuando se suponía que finalizara con 134.** Menciona que tuvo una conversación con Franchesca Santiago en la cual esta le indicó que el señor González le había solicitado diez muestras de acrílico, **las cuales se incorporaron a la orden.** Como parte de la investigación iniciada el 27 de mayo de 2015, la señora Martínez entrevistó a todo el personal involucrado, entiéndase, el señor González, Franchesca Santiago, Jaime Valentín y Moisés Torres. **El señor Moisés Torres le dijo a la señora Martínez que él descartó las diez unidades**, **mientras que Franchesca Santiago mencionó que le había entregado diez muestras de acrílico al señor González.** La investigación produjo el despido de la señora Santiago; en el caso de Moisés Torres, este recibió una advertencia escrita.

Respecto a la entrevista del señor González, la señora Martínez atesta que este admitió haberle ordenando a Franchesca Santiago que le diera diez muestras de acrílico para que los añadiera a la orden. La testigo señala que la señora Santiago fue despedida por incurrir en una violación al entregar esas diez

muestras al señor González. En cuanto a la decisión de despedir al señor González, la testigo menciona que se debió a las siguientes razones: violación de procedimiento, insubordinación y por incitar a una compañera a que cometiera violación a los procedimientos.

Como consecuencia de este incidente, la orden de 144 lentes fue descartada en su totalidad. Afirma que, al dialogar con el querellante, este le manifestó que se sentía "estrésico" porque ya había cometido una violación de este tipo. Al finalizar el interrogatorio directo, declara que preparó un documento en el cual se encuentran los hallazgos de su investigación. Este documento tiene fecha del 28 de mayo de 2015 y se le dirigió a la señora Yolanda González.

Contrainterrogatorio:

Declara que el "PO" (orden de producción) es un documento de tres páginas al cual se le añaden dos documentos adicionales durante el proceso de manufactura. No surge de dicho documento que se hayan descartado las 144 piezas, ya que el mismo no recoge la totalidad de la operación. **No obstante, la señora Martínez asevera que las piezas sí fueron descartadas.** En torno al "router", testifica que este es un documento oficial de la compañía que contiene información sobre el inicio y conclusión de cada fase del proceso de manufactura.

La señora Martínez narra que a la 1:30pm **-hora en que se da el cambio de turno**- llegaron los "machine operators" del segundo turno, quienes contaron 144 piezas. Martínez fue a la línea y corroboró lo sucedido. Admite que no estaba en la línea cuando se colocaron las diez muestras de acrílico en la orden. Declara que el 26 de mayo de 2015 tuvo una conversación con Jaime Valentín y Raúl Vega en su oficina. **Raúl Vega le indicó a**

la 1:45 pm que el "PO" estaba completo y que las diez piezas no estaban documentadas.

Testifica que el señor González le informó que obtuvo el número de dioptría del **"router"** y, además, le dijo que Moisés Torres fue quien puso la dioptría de 18 en dicho documento. **Expresa que el señor González fue despedido por una violación al procedimiento de la empresa.** Reconoce que la falta cometida por Moisés Torres constituye un error de documentación. **Asimismo, añade que un error de documentación no es serio, a pesar de que el mismo provocó que el señor González entrara información incorrecta a la máquina.**

Afirma que el error de documentación sumado al hecho de que González tomara la dioptría del "router" provocó que se cortaran 76 lentes a una dioptría de 18. **De esos 76 lentes, hubo diez que se cortaron en ambos procesos. La señora Martínez afirma que, tan pronto sucede esto, el señor González se persona a su oficina para informarlo.** Declara que hubo tres personas envueltas en el error que produjo el despido del señor González.

A preguntas de la representación legal del señor González, expresa que este no fue despedido por entrar información incorrecta en la máquina**.** La señora Martínez aclara que su despido responde a las siguientes razones: **adulterar una orden de lentes de manufactura al ingresar diez muestras de acrílicos; incitar a una compañera a cometer una violación a los procedimientos, y por no seguir instrucciones.** Además, indica que Franchesca le contó lo sucedido y expresa que el señor González admitió los hechos en una entrevista.

Yolanda González Bonilla

Directo:

Comenzó a trabajar en Abbott el 7 de marzo de 1988, pero es en el 1993 que inicia sus funciones como empleada de recursos humanos. Indica que, en dicha planta, trabajan sobre mil personas. Allí se manufacturan lentes intraoculares, los cuales se incrustan en los ojos de los pacientes que padecen de cataratas.

Destaca que, actualmente, Abbott tiene tres fábricas de lentes intraoculares en el mundo. Las mismas se ubican en Puerto Rico, Malasia y Holanda. **Expresa que la fábrica de Puerto Rico es la de mayor producción a nivel global**. Respecto a los procesos de manufactura, señala que la FDA ("Federal Drug Administration") audita la planta. Por tal razón, Abbott tiene que asegurarse de cumplir con las expectativas de la FDA, **ya que incumplir con los requerimientos de la FDA puede conllevar el cierre de las operaciones.**

Entre las funciones de la señora González Bonilla, se encuentra hacer investigaciones de eventos causados por los empleados. **Manifiesta que ella es la única encargada de hacer investigaciones de Recursos Humanos en Abbott.** Afirma que Abbott tiene un código de conducta empresarial. Los empleados pueden ver este código a través del portal de Recursos Humanos. En caso de que no tengan acceso a una computadora, también tienen la opción de llamar por teléfono para conocer las políticas de la compañía. Asimismo, indica que se entregan copias del Manual de Empleados a cada persona que trabaja en Abbott.

La señora González Bonilla atesta que el señor González Soto recibió el Manual de Empleados el 21 de abril de 2012. Sostiene que es ella, junto al supervisor, quien se encarga de determinar qué medida disciplinaria se le aplicará al empleado en

caso de que este cometa alguna falta. Explica que "ocasionar daños a la propiedad" y "sabotear el trabajo o los productos" son dos conductas que, por su impacto en la empresa y sus productos, **pueden conllevar despido inmediato por la primera violación.**

Sobre el código de conducta empresarial, declara que el mismo se utiliza para asegurarse de que los productos manufacturados por Abbott sean de calidad. **Dicho código se comunica a todos los empleados de la organización en todos los niveles.** Respecto a las buenas prácticas de manufactura ("Good Manufacturing Practices") y "Standard Operating Procedures", señala que ambas van a la par. En cuanto las violaciones de los SOP's, manifiesta que no cualquier violación conlleva el despido inmediato de un empleado, ya que es necesario analizar el impacto que causó. **Asimismo, previo a tomar una acción disciplinaria, se evalúa el historial del empleado.**

La señora González Bonilla sostiene que, en una escala del uno al diez, las siguientes violaciones son un "diez": **insubordinación, sabotaje de productos, adulteración de productos, e inducir a un empleado a violar un "SOP".**

Como parte de sus investigaciones en Abbott, la señora González Bonilla lleva a cabo un proceso de entrevistas. Si se trata de un empleado que fue parte de un incidente, lo entrevista a solas. No obstante, se utilizan testigos cuando se entrevista al empleado que cometió la falta. En el proceso de investigación, la señora González Bonilla cumplimenta un documento intitulado ***ER Investigation Summary***. Cuando la determinación de la gerencia es despedir del empleado, se cumplimenta el ***ER Worksheet Termination*.**

Explica que ningún empleado puede comenzar a trabajar hasta que no reciba el adiestramiento de los SOP's. **Referente al evento que provocó el despido del señor González, la testigo narra que ella preparó el *ER Investigation Summary*.** Con relación a dicho evento, la señora Brenda Martínez le reportó que el señor González había adulterado un producto. Posteriormente, la señora Martínez inició una investigación que luego se le entrega a la señora González Bonilla. **La señora González menciona que a ella se le hizo llegar un resumen preparado por Martínez, el cual contiene las conversaciones que se llevaron a cabo con cada una de las partes.**

La señora Martínez le indicó a la testigo que había ocurrido un acto de insubordinación, puesto que ella "impartió unas instrucciones que no fueron seguidas." **Martínez le explica que había solicitado el rechazo de diez lentes que se cortaron con la dioptría incorrecta.** Según declara la testigo, la señora Martínez instruyó a los empleados Moisés Torres, Iván González y Franchesca Santiago que descartaran los diez lentes. Sobre la entrevista que la señora Martínez tuvo con el señor González, la testigo narra que este admitió ser el responsable de la alteración de los lentes.

La señora González Bonilla acepta que nunca entrevistó a Franchesca Santiago porque, al momento de iniciar su investigación, ya la señora Santiago no trabajaba en la planta. **Expresa que entrevistó al señor González el 4 de junio de 2015 en su oficina.** En dicha entrevista, también estuvo presente la superintendente del área, la señora Noemí Nieves. **Afirma que Iván González le admitió que la sustitución de los lentes dañados fue idea suya.** Respecto al despido de

Franchesca Santiago, el señor González le manifestó que se sentía "mal" por lo acontecido. En cuanto a Moisés Torres, este recibió una amonestación escrita por cometer un error de documentación al poner el número incorrecto de dioptría en el "router". A Moisés Torres no lo despiden dado que su falta no consistió en alterar un producto.

En la decisión de terminar con el empleo del señor González, participaron Yolanda González, Brenda Martínez y Diaurmand Meagher. Destaca que la admisión hecha por el señor González fue evidencia determinante para concluir que este debía ser despedido. Aclara que las evaluaciones que se le hicieron al señor González en los años 2013 y 2014 no se tomaron en cuenta al momento de terminar con su empleo. **Lo único que se tomó en consideración fue el acto de adulteración.** Por último, expresa que Abbott ha despedido a otros empleados por cometer adulteración de los productos.

Contrainterrogatorio

La señora González Bonilla expresa que, tanto la violación de las prácticas de documentación como de las buenas prácticas de manufactura, pueden conllevar un despido inmediato. Afirma que el señor González cometió ambas faltas al introducir la dioptría incorrecta a la máquina. **Declara que el señor González hizo lo correcto al notificar que cometió un error.** Igualmente, manifiesta que el querellante fue negligente al entrar la dioptría incorrecta.

Atesta que, para la fecha en que se despide al querellante, laboraba como *Senior ER Specialist*. **Reitera que lo único que se consideró para despedir al querellante fue el suceso del 26 de mayo de 2015.** Indica que no tomó en cuenta las evaluaciones de los años 2013 y 2014 debido a que no se trataba

un caso de desempeño. Tampoco se tomaron en consideración los reconocimientos que recibió el querellante durante sus veintidós años en la compañía. Por último, afirma que Moisés Torres y el señor González violaron las mismas disposiciones, entiéndase, incumplir con las buenas prácticas de documentación y alterar negligentemente la documentación.

Redirecto

La señora González Bonilla declara que el querellante cambió la versión de hechos que dio inicialmente. En primer lugar, el querellante dijo que había rechazado los lentes, según le instruyó Brenda Martínez. Posteriormente, lo confrontan y este da una versión distinta. Expresa que mentir en una investigación oficial constituye una violación a las normas de la compañía.

Evaluado el testimonio de los testigos y la prueba documental presentada, el 22 de febrero de 2018, notificada a las partes el 26 de febrero de 2018, el TPI emite Sentencia en la que declara **Con Lugar** la querella presentada por el señor González. Mediante dicho dictamen, condena a AMO a pagar una mesada de $51,483.00 y $7,722.45 por concepto de honorarios de abogado.

Entendemos pertinente citar ***in extenso*** la sentencia del foro primario:

> En el caso que nos ocupa, conforme a la documentación estipulada y a la prueba testifical, el despido de la Parte Querellante se fundamentó, no en el error cometido por dicha parte al entrar el número equivocado de dioptría en la máquina de corte de lente, sino sobre el presunto intento de ocultar que había cometido dicho error. No cabe duda de que la Parte Querellante cometió el error de entrar el número equivocado de dioptría. Ello lo admite la propia Parte Querellante. Lo admitió el 26 de mayo de 205 y lo admitió durante su testimonio. La razón alegada por el despido fue que la Parte Querellante, una vez cometió el error, intentó ocultarlo presuntamente (a) instruyendo a la Sra. Franchesca Santiago a sustituir los lentes defectuosos por los lentes de acrílico y (b) alterando documentación. Sin embargo, la prueba presentada por la Parte Querellada para probar los

> actos presuntamente cometidos por la Parte Querellante se limitó a (a) el testimonio de la Sra. Brenda Martínez; (b) el testimonio de la Sra. Yolanda González y (c) los informes de investigación. **En lo que se refiere a los informes de investigación, la propia Sra. Yolanda González admite que no entrevistó a la Sra. Franchesca Santiago, quien fue la persona que le imputó a la Parte Querellante el haber impartido la instrucción de cambiar los lentes.**
>
> Si bien es cierto que la Sra. Yolanda González y la Sra. Brenda Martínez testificaron que habían entrevistado a la Parte Querellante, y que este presuntamente le había admitido que había tratado de encubrir el error, dicho testimonio fue refutado por la Parte Querellante en su testimonio, **lo cual le mereció credibilidad al tribunal.** Abona a la presente determinación el hecho de que ambas partes, la Parte Querellante y la Parte Querellada, testificaron que la Parte Querellante, tan pronto fue advertido del error cometido, procedió a informárselo a la Sra. Brenda Martínez. De hecho, los propios informes de investigación así lo indican. Si ello es así, ¿por qué habría la Parte Querellante intentar encubrir un error que ya era de conocimiento de la Parte Querellada? Habiendo la Parte Querellante apercibido a la Sra. Brenda Martínez de que había cometido un error al entrar la dioptría, no tiene sentido que luego intentara encubrirlo por alegado temor a las consecuencias de haberlo cometido.
>
> […] Ninguna de las funcionarias que testificaron a favor de la Parte Querellada fueron testigos presenciales de los presuntos actos que dieron lugar al despido. **Los hallazgos de los informes de dichas funcionarias fueron producto del testimonio de otros empleados, ninguno de los cuales fueron traídos como testigos al juicio.** La impugnación realizada en la investigación fue refutada por la Parte Querellante mediante testimonio que le mereció credibilidad al tribunal. (Énfasis nuestro).

Inconforme, el 8 de marzo de 2018, AMO comparece ante nos con el presente recurso de apelación, donde le adjudica al TPI la comisión de los siguientes errores:

> ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL CONCEDER PLENA CREDIBILIDAD AL QUERELLANTE AUN CUANDO ÉSTE FUE IMPUGNADO SATISFACTORIAMENTE AL CONFRONTARLO CON DECLARACIONES PREVIAS INCONSISTENTES CON SU TESTIMONIO
>
> ERRÓ EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA AL DETERMINAR QUE EL DESPIDO DEL APELADO FUE

INJUSTIFICADO, BASÁNDOSE EN DETERMINACIONES DE HECHOS INCORRECTAS E INCOMPLETAS

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

-II-

-A-

Respecto a lo que nos atañe, el Art. 2 de la Ley Núm. 80 establece que:

> Será justa causa para el despido:
>
> (1) que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada;
>
> (2) que el empleado no rinda su trabajo en forma eficiente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que produce o maneja el establecimiento; o
>
> (3) que el empleado viole reiteradamente las reglas y los reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos. 29 L.P.R.A. 185b.

El Tribunal Supremo define el despido como "la ruptura unilateral, que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con uno o varios trabajadores". Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 374 (2001). En torno a la fuerte política que existe a favor de los derechos laborales, nuestro Máximo Foro ha expresado que:

> El rompimiento de dicha relación conlleva, en numerosas ocasiones, la pérdida de tal sustento y del único medio, para una cantidad considerable de personas, de acceso a los artículos y servicios indispensables del diario vivir. Por ello el interés apremiante del Estado de regular las relaciones obrero-patronales, de evitar prácticas injustas del trabajo y la existencia, en nuestra jurisdicción, de una clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores. (Citas omitidas) *Id.*

El contrato de empleo se ha visto, de ordinario, como un contrato de adhesión en el cual la participación del obrero se limita a aceptar las disposiciones que, unilateralmente, elabora su

patrono. Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 DPR 763, 776 (1992). Asimismo, se reconoce que el trabajador es la parte más débil en la relación laboral, por esta razón, el Estado se ha encargado de implementar legislación en pro de la salud y bienestar de los obreros. Orsini García v. Srio. de Hacienda, 177 DPR 596, 618 (2009). Cónsono con lo mencionado, el principio rector de la Ley 80 es proteger a los empleados de acciones arbitrarias por parte de los patronos, por ello impone sanciones económicas dirigidas a desalentar que se despidan empleados injustificadamente. Romero et als. v. Cabrera Roig et als., 191 DPR 643, 649–650 (2014).

En nuestro ordenamiento, el que un empleado sea despedido por "una primera ofensa o por un acto aislado" ha de ser la excepción y no la regla. Feliciano Martes v. Sheraton, 182 DPR 368, 383 (2011). Ahora bien, aun cuando no se favorece el despido como sanción por una primera falta, no se excluye dicha posibilidad si la falta "por su gravedad y potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa". (Énfasis suprimido.) Srio de Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 245 (2001). El acto aislado o la primera ofensa ha de ser de tal "seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento". Feliciano Martes v. Sheraton, *supra*; Srio. del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536, 543-544 (1979).

Como parte del esquema de protección laboral implantado a través de la Ley 80, una vez se presenta una acción para alegar un despido sin justa causa se activa una

presunción de que el despido fue injustificado y recae sobre el patrono la obligación de rebatirla. Por tanto, mediante preponderancia de la evidencia, el patrono tiene que probar los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximentes de responsabilidad según consignados en el Art. 2. Art. 8(a) de la Ley 80, 29 LPRA. sec. 185k(a); SLG Zapata Berríos v. J.F. Montalvo, 189 DPR 414, 428-429 (2013).

Nuestro Máximo Foro ha esbozado los requisitos necesarios para obtener el amparo de dicha presunción:

> […] Para disfrutar de la presunción generada por la Ley 80 hace falta, como elemento de umbral, que haya habido un despido. El empleado tiene que demostrar que cumple con los requisitos de la causa de acción: que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio; que su contrato era por tiempo indeterminado; que recibía remuneración por su trabajo, ***y* que fue despedido de su puesto***.* (Énfasis en el original). Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 907 (2011).

Es preciso enfatizar que, por la naturaleza reparadora de las disposiciones de la Ley 80, las mismas deben ser interpretadas liberalmente a favor del trabajador. Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681 (2004). A esos fines, el remedio de la mesada provisto por la Ley 80 tiene como propósito ayudar al trabajador despedido a enfrentar sus necesidades económicas mientras se reubica en el mercado laboral. García Burgos v. A.E.E.L.A., 170 DPR 315 (2007).

Ahora bien, nada de lo anterior significa que el despido de un empleado esté terminantemente prohibido en nuestra jurisdicción. El Tribunal Supremo ha resuelto que "nuestro ordenamiento estatutario no prohíbe absolutamente el despido de un empleado. Más bien, castiga el despido sin justa causa." Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., *supra,* pág. 904.

-B-

La Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 42.2, en lo pertinente, dispone que "[l]as determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto a menos que sean claramente erróneas, y se dará la debida consideración a la oportunidad que tuvo el tribunal sentenciador para juzgar la credibilidad de las personas testigos".

Asimismo, es norma reiterada en nuestro ordenamiento jurídico que toda determinación judicial goza de una presunción de legalidad y corrección. Vargas v. González, 149 DPR 859, 866 (1999). Por esta razón, los tribunales apelativos no deben intervenir con la apreciación de la prueba que realizan los tribunales de instancia, en ausencia de pasión, perjuicio, parcialidad o error manifiesto. Argüello v. Argüello, 155 DPR 62 (2001); Trinidad v. Chade, 153 DPR 280 (2001); Quiñones López v. Manzano Pozas, 141 DPR 139 (1996); Orta v. Padilla, 137 DPR 927 (1995). Es decir, los tribunales apelativos debemos prestar la debida deferencia a la apreciación de los hechos y la prueba efectuada por el juzgador, por ser el foro más idóneo para llevar a cabo esa función. McConnell v. Palau, 161 DPR 734 (2004).

En ausencia de error manifiesto, prejuicio, pasión o parcialidad, no se intervendrá con sus determinaciones de hechos ni con la adjudicación de credibilidad del foro primario. Solo se podrá intervenir con estas determinaciones cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba. S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., 177 DPR 345 (2009).

-III-

En síntesis, la controversia que la parte apelante nos invita a resolver es si erró el TPI al apreciar la prueba y concluir que procedía la querella por despido injustificado. Arguye que el TPI erró al concederle plena credibilidad al querellante y, además, sostiene que el dictamen recurrido se basó en determinaciones de hechos incorrectas e incompletas. Luego de examinar cuidadosamente el expediente de marras, con especial atención a la Transcripción de la prueba, concluimos que procede confirmar la sentencia del foro *a quo*.

Estamos convencidos de que AMO no ha derrotado la deferencia que merece la apreciación de la prueba y la adjudicación de credibilidad realizada por el juzgador de los hechos que tuvo la oportunidad de ver y escuchar a los testigos declarar. Veamos.

Los hechos del caso revelan que el señor González Soto trabajó para Abbott por veintidós (22) años. Ocupó dos posiciones en dicha empresa: "Operator" y "Machine Operator I". Por tanto, cumplió con la carga procesal de la Ley 80, *supra,* ya que estableció la presunción de despido injustificado. Este probó que era empleado del apelante a tiempo indeterminado, recibía una remuneración por su trabajo y fue despedido de su puesto. Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., *supra.*

Por su parte, AMO alega como defensa afirmativa que tuvo justa causa para despedir al señor González Soto debido a la gravedad de la falta que cometió el 26 de mayo de 2015. Específicamente, AMO aduce que el señor González Soto adulteró una orden de 144 lentes al incorporar 10 muestras de acrílico en la misma. **Además, señala que este incitó a otra empleada a violar los procesos de producción de la empresa y, por**

último, alega que incurrió en insubordinación al no seguir las instrucciones de su supervisora. Como es sabido, el peso de la prueba lo tiene el patrono y le correspondía al TPI evaluar si la prueba desfilada cumple con los principios doctrinarios que se discuten en la sección anterior.

Surge de la sentencia apelada que, tanto la prueba testifical presentada como la prueba estipulada por las partes, no le mereció suficiente credibilidad al magistrado que presidió el juicio en su fondo. Por esta razón, el foro *a quo* determinó que los testimonios presentados por la parte apelante no establecieron que el señor González Soto haya incurrido en conducta impropia con el propósito de ocultar su error.

De la Transcripción de Prueba, se desprende que el querellante no fue despedido por entrar la dioptría incorrecta en la máquina, **sino que lo despiden por, presuntamente, ordenarle a otra empleada, la señora Franchesca Santiago, a que le entregara 10 lentes de acrílico con el propósito de sustituir los 10 lentes dañados.** Además, surge de la prueba desfilada que las tres amonestaciones que recibió el querellante **no** se tomaron en cuenta al momento de despedirlo. Así lo afirmaron en su testimonio en el juicio las señoras Brenda Martínez y Yolanda González.

No existe controversia respecto a que el querellante introdujo la dioptría incorrecta a la máquina. De igual modo, se estableció ante el TPI que el querellante **obtuvo el número de dioptría del "router", lo cual constituye una violación a los procesos de manufactura.** Para cumplir con dichos procesos, debió introducir el número que surgía de la orden de producción ("PO"). La admisión de este error se hizo en varias ocasiones a través del juicio en su fondo. **Igualmente, se estableció con**

que Moisés Torres fue el responsable de introducir el número incorrecto a la hoja de "router".

Ahora bien, tan pronto comete el error mencionado, el querellante se dirige a la oficina de su supervisora, **la señora Brenda Martínez, y le explica lo sucedido.** A partir de ese momento, se suscita la controversia en torno al presunto acto de adulteración que se le imputa al querellante.

La señora Martínez le indica al querellante y a otros **tres** empleados[1] que, de esos 76 lentes que ya fueron procesados con la dioptría incorrecta, había 10 lentes que debían descartarse. **Sin embargo, los empleados que entran al turno posterior se percatan de que la orden estaba completa, es decir, había 144 lentes en lugar de 134.** En consecuencia, la señora Martínez inicia una investigación para indagar por qué no se desecharon esos 10 lentes, según ella lo ordenó.

Dicha investigación produce un informe en el cual se concluye que, si bien se cumplió con descartar los 10 lentes, el señor González Soto le pidió a la señora Franchesca Santiago que le entregara 10 lentes de acrílico, de manera que él pudiera sustituir los lentes desechados. Es preciso señalar que los 10 lentes de acrílico son indistinguibles de los demás lentes, lo cual provocó que se descartara la orden de 144 lentes en su totalidad.

La señora Brenda Martínez le envió su informe a Yolanda González Bonilla, quien es la funcionaria encargada de hacer investigaciones de recursos humanos. **La señora González Bonilla expresó que la admisión hecha por el querellante fue el factor determinante para concluir que este debía ser despedido.** Sin embargo, fue el testimonio del querellante el cual

---

[1] Los empleados Jaime Valentín, Moisés Torres y Franchesca Santiago también estuvieron presentes cuando se impartieron las instrucciones.

le mereció plena credibilidad al foro primario. Es decir, el foro recurrido entendió que **el querellante logró refutar los testimonios presentados por Yolanda González y Brenda Martínez.** En ese sentido, no podemos olvidar que el juez sentenciador, ante quien deponen los testigos, es quien tiene la oportunidad de verlos y observar su manera de declarar, de poder apreciar sus gestos, titubeos, contradicciones, manierismos, dudas, vacilaciones y, por consiguiente, de ir formando en su conciencia la convicción en cuanto a si dicen o no la verdad. Argüello v. Argüello*, supra*.

Habiendo determinado que no vamos a intervenir con la apreciación de la prueba, concluimos que procede confirmar la sentencia apelada.

-IV-

Por los fundamentos antes expresados, CONFIRMAMOS la sentencia apelada.

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