Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

AUREA L. FALÚ AREIZAGA Querellante-Apelante v. SUPERMERCADOS ECONO, INC. Querellada-Apelada	KLAN201801298	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Carolina Civil núm.: F PE2017-0264 (407) Sobre: Reclamación de Despido Injustificado, Ley de Represalias, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, bajo el procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada.

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Grana Martínez y el Juez Sánchez Ramos.

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de enero de 2019.

Por la vía sumaria, el Tribunal de Primera Instancia ("TPI") adjudicó a favor del patrono un caso laboral, sobre despido injustificado y discrimen por razón de edad. Según se explica en detalle a continuación, concluimos que procede la confirmación de la sentencia apelada, pues del récord surge, de forma incontrovertida, que la empleada fue responsable de un error (relacionado con una comunicación sobre un precio de arroz) que causó daño sustancial al patrono y, además, de la propia deposición de la empleada surge que el despido no estuvo motivado por discrimen por razón de edad.

I.

En junio de 2017, la Sa. Aurea L. Falú Areizaga (la "Empleada") presentó la acción de referencia (la "Demanda") en contra de Supermercados Econo, Inc. (el "Patrono" o "Econo"). Alegó que fue despedida sin justa causa y por discrimen de edad, luego de más de 12 años trabajando para Econo. En específico, alegó que "fue objeto de comentarios discriminatorios … tales como que 'no menstruaba y que 'cuál era su edad y cuándo se iba a retirar'". Alegó que, luego de su despido, fue sustituida por una empleada más joven y con menos experiencia que ella.

Econo contestó la Demanda; alegó que: la Empleada fue despedida porque esta "omitió identificar, y no se percató, de un error grave y serio que había cometido su subalterna y asistente al momento de entrar una información … en torno al precio de un producto", lo cual "ocasionó pérdidas económicas significativas para Econo, ya que se facturó por dicho producto a las tiendas a un precio menor del que se suponía y por menos de lo que le costó a la compañía comprarlo." Econo, además, planteó que, al tomar la decisión de despedir a la Empleada, se tomó en consideración que esta tenía un largo historial de acciones disciplinarias. Econo negó que la Empleada hubiese sido objeto de comentarios discriminatorios.

Luego de varios trámites, Econo presentó una moción de sentencia sumaria (la "Moción"). En síntesis, expuso que no había controversia sobre el hecho de que la Empleada, al ser despedida, ocupaba el puesto de *Compradora de Grocery*. Además, sostuvo que no había controversia sobre varios incidentes que culminaron en medidas disciplinarias contra la Empleada. En cuanto al despido, se adujo que Econo había determinado vender a las tiendas cierto inventario de un producto (arroz "El Mago") a $11.83 el fardo (10 sacos de 3 lb. cada uno). Se planteó que, contrario a su deber de

asegurar que los datos sobre dicho precio se entrara correctamente al sistema, la Empleada había permitido que se entrara un precio menor ($11.17), para un período de aproximadamente dos semanas a finales de 2016. Se explicó que ello representó una pérdida para Econo de $52,734.00.

En cuanto a la reclamación por discrimen, en la Moción, Econo planteó que la única base de la misma, más allá del hecho de su edad y de su sustitución por una empleada más joven, fue un comentario del Sr. Ricardo Hernández, al preguntarle a la Empleada su edad y por qué no se retiraba. Econo arguyó que este comentario no hacía a Econo responsable por discrimen, pues (i) el Sr. Hernández, quien era sobrino de uno de los socios de Econo, no formaba parte de la Junta de Directores, ni de comité alguno, de Econo, ni había participado en la decisión o discusión sobre el despido de la Empleada.

La Empleada se opuso a la Moción. En cuanto al incidente que Econo alegó motivó el despido, la Empleada adujo que ella no tenía "control" ni "responsabilidad", porque fue su asistente quien entró la información, y que era otra persona (Sr. Herbert Torres) quien debió percatarse del error. Además, sostuvo que los compradores, como ella, no siempre están "100% presentes en las reuniones … porque constantemente salen a responder llamadas y/o resolver situaciones que surgen…".

Mediante una sentencia notificada el 8 de noviembre de 2018, el TPI declaró con lugar la moción y, así, desestimó la Demanda. A continuación, exponemos los hechos más importantes que el TPI determinó que no estaban controvertidos.

La Empleada comenzó a trabajar como *Compradora de Marca Privada* en el Departamento de Ventas de Econo el 19 de enero de 2004. Su supervisor directo siempre fue Herbert Torres (Sr. Torres), Director de Compras. Como parte de sus responsabilidades, debía:

(i) analizar las tendencias del mercado local e internacional relacionadas a costos de cosecha y materias primas como recurso al momento de realizar las negociaciones; (ii) negociar y ejecutar las ofertas y contratos anuales para beneficio del negocio y cumplimiento de metas; (iii) mantener comunicación con agentes o clientes externos referente a las ofertas de mercado para utilizarlo como recurso en la toma de decisión; (iv) manejar efectivamente las reclamaciones o pruebas de calidad manteniendo iniciativa y prontitud ante las sugerencias de mejoras en los procesos.

El 31 de octubre de 2012, como resultado de una reestructuración del Departamento de Compras de Econo, se le asignó a la Querellante a ocupar el puesto de *Compradora de Grocery*, por el cual mantuvo su misma compensación. A pesar de que sus responsabilidades cambiaron propiamente[1], la Empleada admitió en su deposición que, en esencia, tenía las mismas funciones que bajo el anterior cargo: "analizar el mercado y ver cómo este estaba en términos de suplidores y de productos; identifica[r] al suplidor; buscar el mejor negocio para las tiendas; negociar con el suplidor para conseguir el mejor acuerdo posible…". Asimismo, una de sus metas siempre fue "asegurar que hubiese en almacén, o en camino al almacén, inventario suficiente de los productos a su cargo, para suplir la demanda de los socios, pero sin tener demasiado inventario" almacenado. Sentencia, Incisos 40-41, págs. 10-11.

El 2 de julio de 2012, Alberto Arango (Sr. Arango), representante de un suplidor de Econo, LMGO, comunicó a la Empleada, quien entonces ejercía su cargo como *Compradora de*

[1] Entre las responsabilidades ahora listadas por el patrono se encontraban las siguientes: (i) negociar y ejecutar las ofertas de contratos anuales para beneficio del negocio y el cumplimiento de metas; (ii) mantener niveles óptimos de inventario en los productos a su cargo; (iii) planificar, trabajar y cumplir con los acuerdos del "shopper"; (iv) conseguir cupones para el "shopper", visitar las tiendas con regularidad, incluir todas las propuestas en el Cuadriculado.

Marca Privada, que el nuevo costo del *luncheon meat* marca Econo con Tulip, era $32.00. No obstante, del 10 de julio al 20 de agosto de 2012, se facturó y pagó equivocadamente $35.00 por caja, lo que tuvo un efecto negativo de $69,300.00.[2] Subsiguientemente, el 29 de agosto de 2012, la Empleada notificó a otro representante de LMGO, no al Sr. Arango, que tras haber sometido una propuesta de compra sobre el producto Tulip al Comité de Compras (el Comité), esta había sido descartada. Así, el TPI concluyó que la Empleada no anticipó que el Centro de Servicio de la empresa se quedaría sin inventario de conservas en la marca Econo, por un periodo aproximado de seis (6) semanas, desde septiembre hasta el 12 de noviembre. Ello, como resultado de la Querellante rechazar la propuesta tras alegadamente presentársela al Comité.[3]

El 28 de septiembre de 2012, el Sr. Arango se reunió con el supervisor de la Empleada, el Sr. Torres, y manifestó su inconformidad con relación a esta. Alegó que la Empleada no le había concedido una cita para reunirse con respecto al producto y su orden. Su supervisor, a su vez, se reunió con la Empleada para discutir el reclamo y esta presentó dos correos dirigidos al Sr. Arango en los que supuestamente contestaba su petición de reunión. No obstante, tras una investigación en torno a las comunicaciones presentadas por la Empleada, el Departamento de Sistemas determinó que los correos nunca fueron enviados al Sr. Arango. Ante ello, la Empleada fue suspendida de empleo y sueldo desde el 29 de octubre hasta el 26 de noviembre de 2012.[4]

---

[2] Además, la Querellante era responsable de asegurar que toda orden que se emitiera correspondiera al precio indicado.
[3] Se adelanta que de la Sentencia surge que en las minutas de las reuniones del Comité no existía evidencia de que se hubiese discutido la propuesta.
[4] En específico, surge del récord que las razones para el despido fueron: error en el precio del *luncheon meat* marca Econo, que la Empleada manejó erróneamente el inventario y no concedió las reuniones solicitadas por un suplidor en particular. Los incidentes relacionados al producto *luncheon meat* y LMGO se desprenden de las págs. 12-14 de la Sentencia.

Así también, el 28 de diciembre de 2012, la Empleada recibió una acción disciplinaria escrita, por lo cual fue colocada en un periodo probatorio de seis (6) meses. Los hechos objeto de la advertencia surgieron tras la Empleada aprobar un arte con la frase "Felix Navidad", en vez de "Feliz Navidad", allá para el 17 de septiembre de 2012, mientras estaba a cargo de trabajar el diseño y la aprobación de las artes de las bolsas del empaque. Asimismo, la advertencia versaba sobre una orden de veinte vagones de *corned beef* marca Econo que hizo la Empleada al suplidor JL Betancourt, Inc. Diez de los vagones serían entregados el 27 de agosto de 2012, y los demás el 22 de octubre de 2012. Dicha orden provocó un exceso de inventario y, a su vez, se generó un problema de *cash flow*.[5]

Tiempo después, el 9 de marzo de 2016, también se le entregó a la Empleada un memorando escrito por haber informado incorrectamente al Comité el costo de un producto (aceite Mazola). La Empleada se equivocó al indicar en una presentación que el precio del aceite era $29.49 por caja, no $31.85.

De otro lado, el 18 de noviembre, por un incidente relacionado con el precio de compra y venta del arroz "el Mago", el cual se supone que se vendiese a $11.83, **se comenzó una investigación en contra de la Querellante**. La razón de ser fue precisamente porque la Empleada estaba a cargo de supervisar y revisar los trabajos de la persona que registraba los descuentos negociados con el suplidor del cual se adquirirá el arroz, Puerto Rico Rice, LLC. No obstante, esta persona consignó equivocadamente uno de los descuentos, por lo que se registró como el precio de venta $11.17, ello, sin que la Empleada se percatara del error.

---

[5] El TPI determinó que había una cantidad significativa del producto en almacén sin venderse, y que Econo no pudo aprovecharse de los nuevos precios en que se estaba vendiendo el producto. Conforme a las órdenes hechas por la Empleada, se pagaría entre $67.00 y $70.00 por caja, mientras que el producto se estaba vendiendo en el mercado entre $65.00 y $67.00.

Como parte de la investigación conducida por la Directora de Recursos Humanos de Econo, Ivonne Gómez, se revisó el expediente de personal y el historial disciplinario de la Empleada. El resultado fue un informe comunicado al Sr. Torres, y al Presidente y *Chief Executive Officer de Econo*, Eduardo Marxuach ("Sr. Marxuach"), quienes, tras evaluarlo, tomaron la decisión de prescindir de los servicios de la Empleada, efectivo el 1 de diciembre de 2016. Tras el despido, Econo identificó a Jessica Correa Cubano (Sra. Correa), de 39 años, y *Compradora Jr.* de Econo desde el 22 de noviembre de 2010, como recurso interno para ocupar la posición de *Compradora de Grocery.*

El 20 de noviembre (martes, al día siguiente de un lunes feriado), la Empleada presentó la apelación que nos ocupa. Señala que erró el TPI al: i) conceder una prórroga para que el Patrono contestase la Demanda; ii) resolver la Demanda por la vía sumaria, a pesar de haber elementos subjetivos de credibilidad y hechos materiales en controversia; y iii) desestimar la causa de acción de discrimen por edad. El Patrono presentó su alegato en oposición. Resolvemos.

II.

Contrario a lo planteado por la Empleada, el TPI actuó correctamente al no anotarle la rebeldía al Patrono. Veamos.

En casos laborales que se tramitan de forma sumaria, como el presente, el TPI debe velar por "el más estricto cumplimiento con los términos provistos … por ser este el mecanismo principal para hacer efectiva la política pública del Estado de proteger el empleo, desalentar los despidos injustificados y proveer al obrero así despedido de medios económicos". *Rivera v. Insular Wire Products Corp.,* 140 DPR 912, 924 (1996) (citando, entre otros, a *Mercado Cintrón v. ZETA Com., Inc.,* 135 DPR 737 (1994); *Srio. Del Trabajo v. JC Penney Co.,* 119 DPR 660 (1987)). No obstante, a pesar del

carácter sumario del procedimiento y sus propósitos, "el legislador no quiso imponer un trámite procesal inflexible e injusto para el patrono querellado". *Íd,* a la pág. 925.

Por ello, un patrono puede solicitar una prórroga para contestar una querella en casos excepcionales. Existen un número de requisitos para solicitar la prórroga, a saber, i) que sea solicitada antes de que venza el término para contestarla, y ii) se expongan, bajo juramento, los motivos que la apoyen. 32 LPRA sec. 3120. De igual modo, cuando la información necesaria para presentar una defensa está (o debería estar) en posesión del mismo patrono, los tribunales no tienden a estimar configuradas las justificaciones para conceder la prórroga. Véase, por ejemplo, *Rivera*, 140 DPR a las págs. 933, 935.

Ante una detenida lectura de la Demanda, así como de la Solicitud de Prórroga presentada, no podemos concluir que hubiese errado el TPI al conceder la prórroga solicitada. El Patrono cumplió con todas las formalidades requeridas para solicitar la prórroga. 32 LPRA sec. 3120. Además, a la luz de la alegación número cinco en la Demanda, era razonable concluir que el Patrono debía corroborar información específica que no se encontraba a su inmediato alcance. Dicha alegación hace escueta referencia a comentarios discriminatorios, presuntamente hechos contra la Empleada, tales como "no menstruaba" y "cuál era su edad y cuándo se iba a retirar". A modo de ejemplo, en *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, ante una querella presentada "escuetamente", y "para poder formular una contestación adecuada", se concluyó que procedía una prórroga para contestar porque el patrono tendría que hacer una investigación minuciosa. *Rivera,* a la pág. 935.

Más importante todavía, aun de considerarse que la prórroga no debía haberse concedido, no procedía la anotación de rebeldía pretendida por la Empleada pues, de todas maneras, el Patrono

contestó la Demanda dentro del término aplicable de 10 días. Adviértase que el Patrono fue emplazado el 12 de julio y, ya para el 21 de julio, dentro de los 10 días que le otorga la Ley 2-1961, había presentado su contestación.

III.

La Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite a una parte contra la cual se ha presentado una reclamación, solicitar que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de esta. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 212-214, 217 (2010). El fin de este mecanismo es favorecer la más pronta y justa solución de un pleito que carece de controversias genuinas sobre los hechos materiales y esenciales de la causa que trate. *Córdova Dexter v. Sucn. Ferraiuoli*, 182 DPR 541, 555 (2011); *Ramos Pérez,* 178 DPR a la pág. 212-214; *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154, 184 (2005).

La parte promovente de una solicitud de sentencia sumaria deberá demostrar que, a la luz del derecho sustantivo, amerita que se dicte sentencia a su favor. *Ramos Pérez,* 178 DPR a la pág. 213; *Sucn. Maldonado*, 166 DPR a la pág. 184; *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 332-333 (2004)*; Mgmt. Adm. Servs., Corp. v. ELA*, 152 DPR 599, 610 (2000). La parte que se oponga a que se dicte sentencia sumaria **debe controvertir la prueba presentada**. La oposición debe exponer de **forma detallada y específica** los hechos pertinentes para demostrar que **existe una controversia fáctica material**; de lo contrario, se dictará la sentencia sumaria en su contra si procede en derecho. 32 LPRA Ap. V, R. 36 (c) de Procedimiento Civil. Cuando la moción de sentencia sumaria está sustentada con declaraciones juradas u otra prueba, la parte opositora no puede descansar en meras alegaciones y **debe proveer evidencia para demostrar la existencia de una controversia** en torno a un hecho material.

IV.

Concluimos que el Patrono demostró que no hay controversia sobre un número de hechos materiales que derrotan la reclamación de la Empleada sobre despido injustificado. Por ejemplo, el Patrono demostró, a través de la deposición tomada a la propia Empleada, así como a través de abundante prueba documental[6], que la Empleada, antes de ser despedida, incurrió en al menos cuatro faltas relacionadas con su desempeño laboral, a saber: i) la equivocación de precio en el producto *luncheon meat*, por la cual fue suspendida de su empleo en 2012; ii) la falta de concesión de reuniones a un suplidor; iii) la equivocación tipográfica al aprobar el arte de una campaña publicitaria, así como realizar una orden de *corned beef* equivocada, faltas por las cuales fue amonestada de manera escrita y puesta en periodo probatorio por seis meses; y iv) la equivocación en informar el costo del aceite Mazola al Comité en 2016, por lo cual se le entregó un memorando escrito.

Surge incontrovertidamente que todas estas faltas fueron debidamente advertidas e informadas a la Empleada y que esta estaba enterada de las medidas disciplinarias impuestas en su contra como parte de su puesto como Compradora en Econo. También se demostró que la Empleada recibió copia del reglamento del Patrono, el cual advertía sobre las posibles sanciones que podían aplicar a raíz de sus faltas, lo cual incluía, por ejemplo, la destitución inmediata por deshonestidad y falsa representación. Dicho reglamento también establecía la disciplina progresiva como

---

[6] Se acompañó la Moción con: i) la Deposición de Aurea Lina Falú Areizaga; ii) un formulario de liquidación de costos; iii) un cuadriculado fechado octubre 14 de 2016; iv) el acuse de recibo del Manual de Política Empresarial y de usuario para la creación del "shopper", entre otros acuses; v) el Perfil del Puesto; vi) la carta de reestructuración del Departamento de Ventas; vii) la Acción Disciplinaria del 26 de octubre de 2012; viii) artes correspondientes a la campaña publicitaria de Felix [sic] Navidad; ix) múltiples intercambios de correos sobre la compra de *Corned Beef*; x) el memorando relativo al incidente sobre Mazola; xi) las minutas de las reuniones frente al Comité donde se discutió la adquisición del arroz "el Mago", y xii) la Solicitud de Separación de Empleo fechada 1 de diciembre de 2016 y firmada por Herbert Torres, Ivonne Gómez y Eduardo Marxuach.

norma general para tomar acción contra un empleado; sin embargo, se advertía que "toda acción disciplinaria, dependerá de la totalidad de las circunstancias" y no de "un número de acciones disciplinarias específico".

Nuestro estudio del récord revela que este sustenta los hechos que el TPI determinó que no estaban controvertidos.[7] Se demostró, como hecho incontrovertido, que existió justa causa para el despido; en particular, que el mismo estuvo fundamentado en razones de desempeño laboral y fue cónsono con el principio de disciplina progresiva.

Nuestra conclusión no se altera por el hecho de que, de forma generalizada[8], la Empleada sostenga que un número de hechos propuestos en la Moción fueron controvertidos. Ello porque las "controversias" que presenta la Empleada en realidad no alteran los hechos fundamentales no controvertidos, entre ellos, que las faltas sí se cometieron de conformidad con la prueba que acompañó la Moción. Lo que surge de estas interpretaciones y argumentación de la Empleada, en vez, son intentos de excusar o minimizar dichas faltas, ello en ocasiones sin apoyo en el récord y, en otras, con referencia a porciones del récord que, en realidad, no apoyan (o, incluso, no favorecen) su postura.

V.

De forma similar, concluimos que del récord no surge controversia alguna sobre el hecho de que la Empleada no cuenta con prueba para sostener su reclamación de discrimen por edad. El récord no contiene prueba de que hubo un despido sin justa causa,

---

[7] Reiteramos que la Empleada únicamente acompañó su oposición a la Moción con: i) el manual del empleado, y ii) un formulario de evaluación de logros de 2015-2016. Es decir, la Empleada, al oponerse a la Moción, descansó esencialmente en su interpretación de la prueba que acompañó el Patrono a su Moción y en planteamientos de derecho.

[8] Adviértase que la Regla 36.3(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3(c), prohíbe expresamente que una parte descanse en aseveraciones generalizadas con el fin de oponerse a una moción de sentencia sumaria.

ni tampoco existe prueba alguna que permita inferir que los comentarios aislados relatados por la Empleada estuviesen relacionados con su despido (o con alguna otra acción adversa de empleo). Véase 29 LPRA sec. 148; *Hernández v. Trans-Oceanic Life Ins. Co.*, 151 DPR 754 (2000); *Alberty Marrero v. Lcdo. Rodriguez Emma*, 149 DPR 655 (1999).

Es decir, ante la prueba incontrovertida sobre la razón válida del despido, la Empleada no presentó prueba para sostener su teoría de discrimen. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). En este contexto, no es suficiente alegar que la Empleada era "la mayor en el grupo de las compradoras", que fue sustituida por alguien de menor edad que ella, y que fue objeto de dos comentarios alusivos a su edad por parte de personas que no tuvieron que ver directamente con su despido.[9] Ello, particularmente, ante el hecho

---

[9] Estos incidentes fueron descritos de la siguiente forma por la Empleada en su deposición:

> ...
>
> P. Como parte de las alegaciones, específicamente en el párrafo cinco de la querella radicada ante el Tribunal, usted alega que como parte de los comentarios discriminatorios se le indicó que usted no menstruaba. Explíquenos qué fue lo que pasó.
>
> R. Eso fue discutiendo un cuadriculado. Creo que fue en 2012 o 2013. Rafa estaba en la cocina, que por cierto me enteré después que salió. Yo no sabía que él estaba preparándose un café. Estábamos discutiendo el "shopper" Fidel Soto, Ricardo Hernández, Janette y yo.
>
> No recuerdo si es que esos eran los únicos miembros que estaban o con la junta estaban otros, parte del comité. A Janette le entra una llamada cuando Janette está leyendo el cuadriculado. Le entra una llamada y me dice, "Aurea, sigue leyendo". Entonces, yo sigo leyendo. Cuando leo algo que dice "Pop" o "iPod". Yo sé que son unas toallas sanitarias. Me corrigen ellas si saben el nombre porque no me acuerdo.
>
> La cosa es que no me es familiar el nombre. Cuando ella termina, ahí es que yo le digo, "Oye, Janette, ¿qué es este producto?" Ella me dice, "Esas son unas toallas sanitarias que tiraron nuevas". Y yo, "Contra, ¿de verdad? No sabía". Y viene Fidel Soto desde su esquina y me dice, "¿Qué rayos tú vas a saber, Aurea, si ya tú no menstruas?" Eso, y yo, pues --
>
> ...

Deposición, 11 de enero de 2018, Apéndice de la Apelación, págs. 345-346.

> ...
>
> P. Yo le pregunté si además de esas dos, había alguna otra. Luego del intercambio que se grabó, yo quiero estar bien claro, bien

claro y que su testimonio esté bien claro y categórico. Su última contestación fue, "Además de estas dos, no hay ninguna otra razón para yo alegar que mi despido se debió a edad". Esa fue su contestación final y yo quiero que, si es así, pues, esté claro para el récord y lo reitere.

R. A mí en ocasiones se me hicieron comentarios de la edad.

P ¿Y esos comentarios usted entiende que también son base para usted alegar o pensar que el despido se debió o pudo haberse debido a su edad? Tiene que contestar.

R. Sí.

P. Sí. ¿Quién hizo esos comentarios?

R. Ricardo Hernández.

P. ¿Quién es Ricardo Hernández?

R. Él es sobrino de un socio, el cual el socio era el presidente.

P. ¿El presidente de la junta de directores?

R. De la junta en ese momento.

P. ¿Cómo se llama el socio?

R. Lino Hernández.

P. ¿Um-jum?

R. Y él en una reunión que tuvimos en su tienda de Toa Alta el 1 de abril del ´16 me hizo el comentario preguntándome la edad.

P. ¿El 1 de abril de 2016 el sobrino de Lino Hernández, Ricardo Hernández, le preguntó su edad?

R. Correcto.

P. ¿Y esa reunión era una reunión de qué?

R. Ellos iban a abrir la tienda y había - -

P. ¿Abrir la tienda de dónde?

R. De Toa Alta.

P. ¿Ajá?

R. Y Herbert agendó una reunión que teníamos con ellos, a los compradores para ir allá y discutir las necesidades que él tenía para su tienda.

P. ¿En esa reunión estaban presentes quiénes?

R. Todos los compradores, ahora mismo no recuerdo si faltó alguno. Estábamos los compradores y el personal de Lino que compra en su tienda.

…

P. Entonces, ¿en qué contexto Ricardo Hernández le preguntó la edad a usted?

R. Vamos caminando hacia las góndolas, hacia la parte de atrás. Él me mira de arriba a abajo así y me dice, "Oye, tú siempre de punta en blanco". Y yo, "Venía para acá". Me dice, "Oye, Aurea, ¿qué edad tú tienes?" Yo le dije 52 años. Me dice, "¿Por qué tú no te retiras?"

P. ¿Y usted qué le contestó, si algo?

R. Yo le dije, "Porque no. Porque yo me siento bien y todavía puedo producir", más nada.

P. ¿Ese fue el intercambio?

R. Sí.

P. ¿No se dijeron más nada ni usted ni Ricardo Hernández?

R. No, porque yo me - -

P. Pero la pregunta es "sí" o "no".

R. No, no. No se dijo más nada.

P. ¿Alguien escuchó el intercambio entre ustedes, incluyendo el comentario de Ricardo Hernández?

R. No, porque él me lo dijo a mí. Digo, yo no sé si alguien lo escuchó. Pero fue más bien entre él y yo caminando. Todos estábamos caminando y me lo dijo ahí, pero yo no pude percibir si alguien lo oyó.

P. ¿Usted me dijo que el comentario se dio el 1 de abril de 2016?

R. Sí. Creo que ese día fue la reunión. Sí.

P. ¿Y esa fue la única ocasión en que Ricardo Hernández le hizo un comentario relacionado a edad a usted?

R. Sí.

P. Y Ricardo Hernández no es socio. Su tío es socio, Lino Hernández.

P. ¿Ricardo Hernández es miembro o era miembro al momento de su despido de algún comité de Econo o de alguna junta de Econo?

R. No. En ese momento no. Él fue - -

P. No, pero vamos paso por paso.

R. No.

P. ¿Al momento de su despido no era miembro de ningún comité o junta de Econo?

R. No, no. Que yo sepa, no.

P. ¿En algún momento fue qué, que usted dijo o iba a decir?

R. No. Él fue como un presidente interino, si no me equivoco.

P. ¿De junta de directores?
R. No, de comité de compras.

P. ¿Sabe cuándo terminó o dejó de ser presidente del comité de compras?

R. Yo no sé si fue para el 2013 o 2014 por ahí, por ahí.

P. ¿Algún otro comentario sobre el cual usted entienda que la edad suya pudo o fue un factor en la decisión de su despido?

R. No, más ninguna.

...

Deposición, 11 de enero de 2018, Apéndice de la Apelación, págs. 332-337.

de que el Patrono demostró que el despido, así como las otras acciones disciplinarias, estuvieron justificados y no motivadas por ánimo discriminatorio alguno. Véanse, por ejemplo, *Bennet v. Saint-Gobain Corp.*, 507 F.3d 23, 31 (1er Cir. 2007); *Hoffman v. Applicators & Serv., Inc.*, 439 F.3d 9, 439 (1er Cir. 2006); *In Re Robles Sanabria,* 151 DPR 483, 501 (2000); *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 142 DPR 857 (1997) (donde se discute la importancia de evaluar la conducta de quienes toman la decisión del despido, no de otros, y se valida el desempeño pobre como justa causa para el despido).

VI.

Por los fundamentos antes expuestos, se confirma la sentencia apelada.

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

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