

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

MONSERRATE MARÍN
GARCÍA

Querellante-Apelante

Vs.

INTEGRA CI, INC. /
DBA INTEGRA
NEUROSCIENCES, PR

Querellada-Apelada

KLAN202300549

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

Civil. Núm.
MZ2021CV00100

Sobre:
DESPIDO
INJUSTIFICADO (LEY
NÚM. 80),
DISCRIMEN (LEY
NÚM. 100),
PROCEDIMIENTO
SUARIO BAJO LEY
NÚM. 2

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Santiago Calderón y la Jueza Álvarez Esnard.

Hernández Sánchez, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de agosto de 2023.

El 26 de junio de 2023, Monserrate Marín García (apelante o señora Marín) compareció ante nos mediante un recurso de *Apelación* y solicitó la revocación de la *Sentencia* dictada el 6 de junio de 2023 y notificada el 13 de junio de 2023 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Mayagüez (TPI). Por virtud del referido dictamen, el TPI desestimó una *Querrela* por despido injustificado y discrimen por razón de edad y sexo en el empleo que presentó la apelante contra Integra CI, Inc. (Integra o apelada).

Por los fundamentos que expondremos a continuación, **confirmamos**, el dictamen apelado.

I.

El 28 de enero de 2021, la señora Marín García instó una *Querrela* por despido injustificado y discrimen por edad y sexo en el empleo contra Integra, una corporación que opera una planta en el

municipio de Añasco dedicada a fabricar productos para el cuidado de la salud.¹ Dicha reclamación fue incoada a tenor con el procedimiento sumario de reclamaciones laborales establecido por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118, *et. seq.* En la aludida *Querella*, la apelante afirmó que trabajó para Integra desde el 31 de agosto de 1974 hasta el 19 de febrero de 2020, fecha en la que fue despedida. Adujo que, en febrero de 2019, llegó a su área de trabajo un “shop order” del lote número 3388360 el cual no tenía toda la documentación requerida para trabajarlo. Argumentó que, en mayo de 2019, la documentación restante fue enviada pero no pudo tener acceso a esta por lo cual, su compañero de trabajo, el Sr. Pedro Morales, accedió a dichos documentos para que la apelante pudiera realizar su trabajo. Planteó que, el lote que ya se encontraba en el almacén de Integra en el municipio de Rincón desde enero de 2019, y se mantuvo almacenado en el área de “finished good quarantine” hasta que en mayo de 2019, “los empleados en el área de almacén, al no estar ese lote identificado ni separado del resto de la producción, despacharon al mercado el producto contenido en el lote 338[8]360”.²

Por su lado, la señora Marín continuó con sus labores en Integra hasta que, en diciembre de 2019, la Sra. Mayra Toro, supervisora de la apelante, le pidió que le brindara explicaciones sobre el proceso llevado a cabo con el lote número 3388360. Tras varias reuniones adicionales con distintos miembros del personal de Integra, el 19 de febrero de 2020, se le notificó a la señora Marín que la parte apelada había tomado la determinación de separarla indefinidamente de empleo y sueldo. Cabe señalar que esta decisión

¹ Véase Exhibit 1 del apéndice del recurso, págs. 1-6.

² Íd., pág. 2.

obedeció a los resultados de una investigación interna que realizó Integra, luego de la empresa advino en conocimiento que el lote número 3388360 salió al mercado a pesar de haber fallado una prueba de calidad.

Como consecuencia de estos eventos, la apelante adujo que fue despedida de manera injustificada, que no fue suspendida ni estuvo sujeto a otro tipo de medida disciplinaria toda vez que era su primera alegada falta y que fue discriminada en el empleo por su edad. En vista de todo lo anterior, solicitó cantidad de \$147,981.36 por concepto de mesada, la suma de \$50,000.00 por concepto de daños y perjuicios, la cuantía correspondiente por la pérdida de ingresos y la restitución al empleo, más los gastos de honorarios de abogado a razón del 25% del total de la compensación.

Por su parte, el 1 de marzo de 2021, Integra presentó su *Contestación a Querella*.³ Mediante esta, negó algunas de alegaciones planteadas en la *Querella* y levantó sus correspondientes defensas afirmativas. Específicamente, afirmó que el producto fue despachado al mercado por un error grave de la señora Marín, ya que ella no revisó debidamente la documentación del laboratorio que claramente establecía que dicho producto se tenía que decomisar por estar fuera de especificación. Asimismo, esbozó que el despido de la apelante fue por justa causa de conformidad con la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado, *infra*, y dicha determinación respondió únicamente al hecho de que esta violó los procesos operacionales y las reglas de conducta de la compañía. Por último, planteó que en ningún momento se discriminó en contra de la señora Marín ni por razón de su edad ni por su sexo.

³ Véase Exhibit 2 del apéndice del recurso, págs. 7-16.

Luego de varios trámites procesales y habiéndose concluido el descubrimiento de prueba, el 3 de enero de 2023, Integra presentó una *Moción para que se Dicte Sentencia Sumaria*.⁴ En síntesis, solicitó la desestimación sumaria y con perjuicio de la totalidad de las reclamaciones en su contra. Argumentó que el despido de la señora Marín fue justificado y, que no se presentó evidencia directa de discrimen por edad o por sexo proscrito por ley. Cabe precisar que, la moción de sentencia sumaria de la apelada estuvo apoyada por los siguientes documentos:

1. La deposición que se le tomó al ingeniero Natalio A. Méndez Soto.
2. La deposición que se le tomó a la señora Monserrate Marín García con los distintos exhibits que surgieron de este evento.
3. Una declaración jurada, con sus respectivos anejos de Glorynette Adams quien ostenta el cargo de *Director Quality Assurance*.
4. La deposición que se le tomó a la señora Mayra Toro, supervisora del área de *Incoming, Inspection and Quality Assurance*.
5. Una Carta fechada del 28 de febrero de 2008 de Instagra dirigida a la apelante en la cual le informaba que sería transferida a la posición de *QA Specialist*.
6. La deposición que se le tomó a la Gerente de Recursos Humanos, Margie Reyes.
7. Un documento intitulado *Job Descripción*, el cual describe el puesto de *Product Release Specialist*.

En respuesta a esta solicitud, el 6 de marzo de 2023, la señora Marín presentó su *Moción en Oposición para que se dicte Sentencia*

⁴ Véase Exhibit 10 del apéndice del recurso, págs. 288-1547.

*Sumaria.*⁵ En esencia, enfatizó que existían controversias en cuanto a cuál era el puesto que ocupaba al momento de su despido. Igualmente cuestionó la cronología de eventos que motivaron su despido y destacó que se encontraba en controversia la razón por la cual Integra únicamente tomó medidas disciplinarias en su contra. De esta forma, para sostener su postura, anejó los siguientes documentos a su escrito en oposición:

1. Un Documento intitulado *Investigation Process Monserrate Marin, Sr. Coordinator, Document Control Añasco, Quality Department.*
2. Un documento intitulado *Job Descripción*, el cual describe el puesto de *Product Release Specialist.*
3. Un documento intitulado *SOPH7-115.*
4. Un documento intitulado *Investigation Level Closure Form.*
5. Un documento intitulado *SCRAP Procedure (Standard Operating Procedure H3-101).*
6. Un documento intitulado *SOPH7-038.*
7. Un documento intitulado *Event Registration and Evaluation Form.*
8. Un documento intitulado *Supplier Corrective Action Request (SCAR) Form.*
9. Un documento intitulado *Manual del Asociado*, revisado en enero de 2013.
10. Un documento identificado como: *URGENT- FIELD SAFETY NOTICE- NEURAGEN 7MM NERVE GUIDE- Recall.*

⁵ Véase Exhibit 11 del apéndice del recurso, págs. 1548-1722.

Una vez sometidos los argumentos por las partes, el 6 de junio de 2023, el TPI emitió su *Sentencia*,⁶ y notificada el 13 de junio de 2023. Por virtud este dictamen, el TPI acogió en sus determinaciones de hechos aquellos que fueron estipulados en el informe de conferencia con antelación a juicio y las alegaciones de la apelante que fueron admitidas por la parte apelada. De igual forma, formuló unos hechos incontrovertidos que estaban fundamentados en el testimonio jurado y surgían de la prueba documental, los cuales son los siguientes:

1. Integra está altamente regulada por Administración de Drogas y Alimentos de los Estados Unidos (“FDA”, por sus siglas en inglés).
2. Integra tiene tres líneas de manufactura: colágeno, neuro y biopatch, que producen alrededor de 500 productos diferentes.
3. NeuraGen Nerve Guide es un tubo de colágeno absorbente o esponja semipermeable, que se implanta para la reparación de los nervios periféricos. NeuraGen brinda un entorno protector para reparar un nervio periférico después de una lesión, y está diseñado para actuar como una interfaz entre el nervio y el tejido circundante y crear un conducto de crecimiento axonal a través del espacio que separa el nervio.
4. A todo lote de NeuraGen se le realizan pruebas de laboratorio para determinar si el lote está dentro de las especificaciones establecidas para su aceptación. La metodología que usa el laboratorio para hacer las pruebas del lote sigue un proceso al cual se le llama “Test Method”. Una de las pruebas realizadas por el Laboratorio se llama “Shrink Test”. En el caso del lote de NeuraGen 3388360 se hizo la prueba siguiendo las instrucciones del “Test Method – TM-1011 rev. B”.
5. Toda la documentación de manufactura de una orden, y su historial físico, se mantiene en un récord para el lote, conocido como batch record.
6. Una disposición puede significar que el producto está rechazado o aceptado. Es el status del producto; no significa darle release o autorización para que salga al público.

⁶ Véase Exhibit 18 del apéndice del recurso, págs. 1825-1840.

7. La planta de Integra en Añasco tiene un laboratorio que verifica si el producto está en especificaciones.
8. Si el producto no está en especificaciones, el laboratorio abre un Out of Specification (“OOS”), y se le envía al grupo de control de calidad. Cuando el shrink test falla, el laboratorio genera el OOS y este documento forma parte del batch record.
9. El shrink test verifica la elasticidad del producto, se realiza con una esponja de colágeno y es importante para asegurarse que el producto esté dentro de las especificaciones. Las tres muestras tomadas al lote 3388360 fallaron la prueba de shrinkage. Los resultados del laboratorio indicaron que el producto no pasó los parámetros durante la prueba de shrinkage.
10. El protocolo titulado SOP3 H7-015 Rev. 10, Out of specification Test Result Investigation – efectivo en el 2015, se utiliza cuando surge un OOS en el laboratorio analítico de químico. El SOP H7-038 se utiliza para cerrar los holds en el Sistema de Oracle. El SOP establece como buenas prácticas de documentación que no se puede firmar ningún documento hasta que no se vean todos los resultados.
11. Cuando el producto está en hold, significa que está en investigación y no está disponible en inventario, debido a que no cumplió con todos los requerimientos. Un producto se pone en hold para aguantarlo y que no salga al mercado o que se decida decomisarlo, hasta que se complete un ciclo de investigación, o evento.
12. Cuando el producto no cumple con las especificaciones y no es por error humano, se va a scrap, que significa que el producto fue decomisado y no puede salir al mercado.
13. La Operación 6,000 se firma luego de ver el resultado del laboratorio, y da cuenta de que el laboratorio hizo las pruebas de calidad.
14. El 31 de enero de 2019, se creó el evento 19-016 con anotación de hold al lote 3388360.
15. Para el 1 de febrero de 2019, Marín ya había mirado el batch record y estaba esperando las pruebas de laboratorio para el lote 3388360.
16. El 2 de mayo de 2019, la Sra. Marín firmó la Operación 9,000, que libera (o le da release) al producto. La Sra. Marín se enteró de que el producto era scrap luego de haberle dado release. Cuando la Sra. Marín firmó la

aprobación del lote 3388360, ya había recibido el informe del laboratorio que era parte del batch record.

17. El 3 de diciembre de 2019, la Sra. Jarymar Vázquez, Ingeniera de Control de Calidad, encontró que el lote número FG 3388360 de NeuraGen había sido 3 SOP son las siglas de Standard Operating Procedure. Los SOP's establecen procedimientos para que los pasos esenciales de manufactura se lleven a cabo de manera uniforme, como parte del control de calidad de un producto despachado para su uso comercial el 2 de mayo de 2019. Jarymar Vázquez estaba trabajando dicho lote porque el SCAR 19-004 estaba abierto para disposición como scrap y se debía físicamente identificar como scrap y separarse en una jaula para productos decomisados. Ella se trasladó físicamente a ver los lotes y encontró que el lote 3388360 de NeuraGen había sido despachado al público.
18. Integra hizo un recogido (recall) voluntario del producto adulterado.
19. La FDA se enteró del recall voluntario que Integra hizo.
20. En el Sistema de Recursos Humanos, el título que la Sra. Marín tenía era Senior Document Control Coordinator. Sin embargo, su última descripción de tareas firmada era del puesto de Product Release, y la firmó el 11 de junio de 2018. La misma indica que sus deberes incluyen:

Implements and maintains control of Quality Assurance Systems pertaining to the Device History Records and other quality information to ensure compliance with governmental regulations and Division's policies and support expedient cost-effective quality reporting. Coordinates releases of products in plant and releases of shipments from Integra manufacturing operation to external clients or distribution centers. [...] Performs the final review of shop orders for completeness and accuracy and assures all required documentation such as Lab and sterilization results are attached.

21. La Sra. Marín recibió muchos adiestramientos en Integra, incluyendo adiestramientos sobre el sistema de Oracle, adiestramiento a los empleados sobre las buenas prácticas de manufactura para la industria farmacéutica, y entrenamientos anuales sobre los SOP's relacionados a sus funciones en el proceso uniforme de control de calidad del trabajo. El sistema de la Compañía permitía imprimir y guardar copia de los SOP's.
22. El Sr. Pedro Morales, compañero de trabajo de la Sra. Marín, también la ayudó a entender los adiestramientos

sobre los sistemas y Oracle, particularmente en cuanto a dudas que le surgían luego de los adiestramientos.

23. Por iniciativa propia y por su experiencia de tantos años trabajando, la Sra. Marín conocía, incluso, sobre procesos que quedaban fuera de las áreas para las cuales recibió adiestramiento formal.

24. El Manual del Asociado (rev. 2013) de Integra, indica bajo la sección Política de Calidad, lo siguiente, en parte:

Estamos en el negocio de manufacturar y vender aditamentos médicos que son utilizados por los cirujanos para salvar vidas. **Muchos de estos productos son implantados temporera o permanentemente en la gente y por ello tienen que ser de alta calidad. La Compañía adoptado** una Política de Calidad que gobierna nuestros diseños, el desarrollo, la producción, la promoción, y la distribución. La Política de Calidad de la Compañía debe ser leída, entendida e implantada por todas las Personas Cubiertas.

Las compañías de Integra se sostienen en la Integridad – de nuestra gente, nuestros productos, y de nuestros socios.

- Estamos comprometidos en proveer productos que salvan vidas que son seguros y efectivos.
- Estamos comprometidos en mejorar continuamente la efectividad de nuestro Sistema de Gerencia de Calidad, nuestros productos, y nuestros servicios.
- Estamos comprometidos en cumplir con los requerimientos regulatorios y en satisfacer las necesidades de nuestros clientes y socios.
 - Nos esforzamos en entregar productos y servicios de alta calidad para lograr la total satisfacción del cliente.

25. El Manual del Asociado (rev. 2013) de Integra, indica bajo la sección Código de Conduita, que es responsabilidad del Asociado: “Acotar todas las políticas de Integra”, “Acotar todos los Procedimientos Estándares de Operación (SOP)”, “Asistir a las sesiones de capacitación”, “Buscar orientación cuando sea necesario” e “Informar sobre cualquier actividad realizada por cualquier colega [...] que parezca infringir las leyes, reglamentos o normas aplicables o el Código de Conduita”.

26. Bajo el tema de Integridad el Manual del Asociado (rev. 2013) de Integra, dispone que: Todo asociado de la Compañía y toda otra persona que trabaje dentro de nuestras facilidades, incluyendo a nuestros oficiales ejecutivos, se espera se conduzca con gran integridad personal. Asociados, asociados contingentes, consultores, y contratistas de la Compañía se espera sean siempre confiables en todas sus interacciones con o en nombre de la Compañía, y bajo ninguna

circunstancia debe algún asociado, asociado temporero, consultor o contratista falsificar o modificar impropriamente, o alterar un registro o información, reporte, correspondencia, u otra documentación de la Compañía.

27. El Manual del Asociado (rev. 2013) de Integra, identifica como “Reglas cuyas violaciones podrían conllevar el despido inmediato”, las siguientes, entre otras:

- Violaciones repetidas o de carácter mayor a las reglas de seguridad de la Compañía.
- Proveer información incorrecta, falsa o dejar de dar información requerida en cualquier documento o investigación de la Compañía.

28. El Manual del Asociado (rev. 2013) de Integra, bajo la sección de “Reglas cuyas violaciones podrían conllevar el despido inmediato”, contiene la siguiente nota: “La compañía se reserva el derecho a determinar cuándo estas violaciones de parte de asociados puedan ser de tal seriedad que justifiquen la inmediata terminación de empleo.”

29. La Sra. Mayra Toro habló con la Sra. Marín para confirmar lo que había pasado y le explicó que se estaría investigando porque la situación había sido bien grave.

30. La Sra. Margie Reyes (Gerente de Recursos Humanos) entrevistó a la Querellante y a los siguientes empleados del área de Product Release: Pedro Morales, José Morales y Elisa Nieves.

31. La Sra. Margie Reyes (Gerente de Recursos Humanos) también tuvo conversaciones con Mayra Toro y con María Navarro, empleada de calidad, como parte de su recopilación de información.

32. Durante la investigación, la Sra. Marín admitió no haber revisado ni leído los resultados del laboratorio, admitió que su firma es la que aparece en el batch record y aseveró que asumía responsabilidad por lo ocurrido.

33. Glorynette Adams, Directora de Control de Calidad (Director Quality Assurance) también investigó la situación del lote y concluyó que Marín había firmado autorizando que el producto saliera al mercado.

34. Luego de completar la investigación, la Compañía determinó que el Sr. Pedro Morales no tuvo responsabilidad porque la investigación reveló que su función fue remover el hold relacionado a la investigación, lo cual es necesario para poder aceptar o rechazar un lote. La disposición del lote de NeuraGen

3388360 fue completada por la Sra. Marín, no por el Sr. Pedro Morales.

35. La Sra. Marín fue quien manejó el batch record y el work order y quien tenía la responsabilidad de asegurar que el producto no llegara al mercado ante la documentación que había.⁷

A base de estas determinaciones de hechos incontrovertidos, el TPI declaró Ha Lugar la moción de sentencia sumaria. Fundamentó esta decisión, basándose en que Integra presentó prueba abundante que demostró que su decisión fue justificada. Concluyó que la acción de la apelante tenía un potencial de agravio significativo para la empresa, por lo cual Integra no tenía que esperar a que se cometiera un segundo error similar. A su vez, el TPI determinó que la señora Marín no presentó prueba directa que demostrara discrimen contra ella o que evidenciara que fue despedida de manera injustificada. Finalmente, en la *Sentencia* se resolvió que la apelante no refutó adecuadamente los hechos que a su juicio, estaban en controversia.

Inconforme, la apelante acudió ante esta Curia y nos formuló el siguiente señalamiento de error:

Erró el TPI al declarar Con Lugar una solicitud Con Lugar una solicitud de sentencia sumaria existiendo controversias sustanciales de hechos, desestimando así con perjuicio todas las causas de acción de la demanda.

Atendido el recurso, el 7 de julio de 2022, emitimos una *Resolución* en la cual le concedimos a la parte apelada un término de cinco (5) días para que presentara su posición. Oportunamente, Integra presentó un *Alegato en Oposición* y negó que el TPI cometiera el error imputado. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver la situación fáctica que está ante nuestra consideración.

II.

-A-

⁷ Íd. págs. 1830-1834.

El mecanismo de sentencia sumaria provisto en la Regla 36 de Procedimiento Civil, 32 LPRA. Ap. V, R. 36, tiene el propósito primordial de proveer una solución justa, rápida y económica en aquellos casos en que surja de forma clara que no existen controversias materiales de hechos que requieren ventilarse en un juicio plenario y el derecho así lo permita. *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 109 (2015).

Particularmente, la Regla 36.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36.2, permite que cualquier parte presente una moción, basada o no en declaraciones juradas, para que se dicte sentencia sumaria a su favor sobre la totalidad o alguna parte de la reclamación. Al solicitar dicho remedio, la parte que promueve la sentencia sumaria “deberá establecer su derecho con claridad y demostrar que no existe controversia sustancial sobre algún hecho material, o sea, sobre ningún componente de la causa de acción”. *Municipio de Añasco v. ASES et al.*, 188 DPR 307, 326 (2013).

Solicitada la sentencia sumaria basada en declaraciones juradas o en documentos admisibles en evidencia, la parte que se opone a la sentencia sumaria no puede tomar una actitud pasiva y descansar en las aseveraciones o negaciones consignadas en su alegación. *Roldán Flores v. M. Cuebas et al.*, 199 DPR 664, 677 (2018). Por el contrario, dicha parte tiene que refutar los hechos alegados y sustanciar su posición con prueba consistente en contradecaraciones juradas y contradocumentos que pongan en controversia los hechos presentados por el promovente. *Íd.* Es decir, esa persona viene obligada a enfrentar la moción de su adversario de forma tan detallada y específica como lo ha hecho el promovente en su solicitud puesto que, si incumple con lo antes mencionado corre el riesgo de que se dicte sentencia es su contra. Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*; *SLG Zapata- Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 432 (2013).

Ahora bien, según estableció el Tribunal Supremo en el caso *Verá v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 334-335 (2004), los foros revisores utilizarán los mismos criterios que el Tribunal de Primera Instancia al determinar si procede una sentencia sumaria. Sobre el particular, en *Meléndez González et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 118, el Tribunal Supremo estableció que al revisar una determinación del foro primario en la que se concedió o denegó una moción de sentencia sumaria debemos: (1) examinar de *novo* el expediente; (2) revisar que la moción de sentencia sumaria y su oposición cumplan con los requisitos de forma codificados en la Regla 36 de Procedimiento Civil, supra, y con los discutidos en *SLG Zapata-Rivera v. J. Montalvo*, supra; (3) en el caso de una revisión de una sentencia dictada sumariamente, debemos revisar si en realidad existen hechos materiales en controversia, y de haberlos, exponer concretamente cuáles están en controversia y cuáles no; y (4) de encontrar que los hechos materiales no están en controversia, debemos revisar de *novo* si el TPI aplicó correctamente el derecho. Véase, además, *Rivera Matos, et al. v. Triple-S et al.*, 204 DPR 1010, 1025 (2020).

-B-

Las leyes laborales tienen el propósito de proteger el empleo, regular el contrato de trabajo y asegurar la salud y seguridad de los obreros. *Orsini García v. Srio. de Hacienda*, 177 DPR 596, 618 (2009). Ello ya que, en la relación obrero-patronal, los trabajadores son la parte más débil. Íd. Apoyados en esta premisa, mediante la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley Sobre Despidos Injustificados*, 29 LPRA sec. 185a et seq, la Asamblea Legislativa incorporó el estándar de justa causa como limitación a toda acción de despido por parte del patrono. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374-375 (2001). Así, la referida disposición legal “garantiza a todo empleado que trabaje mediante

remuneración de alguna clase y que sea contratado por tiempo indeterminado, una compensación por su patrono –además del sueldo devengado– en caso de ser despedido sin justa causa”. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 108 (2011).

La Ley Núm. 80, *supra*, no define el término justa causa. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 572 (2001). Sin embargo, enumera una serie de circunstancias que justifican el despido de un empleado. Íd. Al respecto, la legislación en cuestión estatuye en su artículo 2 que, entre otras, se consideran justa causa para el despido:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado 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.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o 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 o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento. Ley Núm. 80, *supra*, 185b.

A su vez, este estatuto aclara que no se considera justo aquel despido hecho meramente por el capricho del patrono o sin ninguna

razón relacionada al buen funcionamiento del establecimiento. Véase Art. 2 Ley Núm. 80, *supra*. Al evaluar dicho artículo, el Tribunal Supremo expresó que “ante la dificultad que representa intentar establecer y enumerar en un estatuto todas las posibles situaciones que podrían justificar un despido, los tribunales tenemos la obligación de evaluar situaciones, no contenidas de forma expresa en la Ley 80, para determinar si medió, o no, justa causa para el despido de un trabajador”. *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, pág. 572. Así, explicó que la ley no pretende ni puede ser un código de conducta que regule las faltas y las sanciones que corresponden a cada una. *Íd.*, pág. 572-573. Por lo tanto, “el estatuto no prevé el universo de incidencias que puedan surgir en un entorno laboral y que desemboquen en la cesantía de un empleado”. *González Santiago v. Baxter Healthcare*, 202 DPR 281, 292 (2019). Por ello, le corresponde al patrono, si desea, adoptar las reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa. *Íd.* En ese caso, el manual de la empresa que contenga las reglas del trabajo y establezca las normas, beneficios y los privilegios del empleado, forma parte del contrato de empleo. *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 DPR 763, 775-776 (1992); *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 693 (2004).

Ahora bien, las violaciones a las normas del empleo constituirán justa causa para el despido cuando el patrono demuestre que: (1) las reglas establecidas para el funcionamiento del establecimiento son razonables; (2) le entregó copia de las normas al empleado; y (3) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones. *Íd.*; *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599, 613-614 (1989).

Como regla general, la Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a la primera falta. *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, pág. 573. **No obstante, dicha regla no es absoluta.** *Íd.*

(Énfasis suplido). Sobre el particular, el Tribunal Supremo ha resuelto que existen circunstancias en las que una sola ofensa o primera falta pudieran justificar un despido. *Indulac v. Cent. Gen. de Trabajadores*, 207 DPR 279, 300 (2021). Empero, en esos casos, la falta que dé lugar al despido tiene que ser de tal seriedad o naturaleza tan grave y lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para destituir al empleado. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, *supra*, pág. 542. De modo que, “lo esencial es que el agravio perpetrado por el empleado ponga de manifiesto una condición que, dentro del contexto del empleo sea inaceptable o intolerable, independientemente de que se trate de una primera falta”. *Indulac v. Central General de Trabajadores*, *supra*, pág. 300-301. En otras palabras, la Ley Núm. 80, *supra*, permite que, en “en caso de falta única por parte del empleado, el patrono le imponga como sanción el despido, **siempre y cuando las circunstancias del caso no reflejen una decisión arbitraria o caprichosa**” (Énfasis suplido). *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 650 (1994).

Finalmente, la Ley Núm. 80, *supra*, establece un esquema probatorio mediante el cual, una vez el empleado despedido demuestra que cumple con los requisitos para ejercer la causa de acción, es el patrono demandado quien tiene el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*, pág. 932-933.

-C-

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, conocida como la *Ley contra el Discrimen en el Empleo*, 29 LPRA secs. 146 et. seq. prohíbe el discrimen en el empleo de un patrono contra un empleado por razón de su raza, edad, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación o ideas políticas y religión. *López Fantauzzi v. 100% Nat.*, *supra*, pág. 121. Este estatuto incorpora el

lenguaje proveniente del Art. II Sec. 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el cual prohíbe el discrimen en las clasificaciones allí mencionadas. *Garib Bazain v. Hosp. Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico*, 204 DPR 601, 615 (2020). No obstante, al momento de la aprobación de esta legislación se añadió una categoría protegida adicional, la edad. Íd. Con el pasar del tiempo, la Asamblea Legislativa ha enmendado la ley para incorporar otras categorías que no están en el texto constitucional como, por ejemplo: la orientación sexual; la identidad de género; ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho y ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, o por ostentar la condición de veterano. Íd. pág. 616.

De otro lado, la Ley Núm. 100, *supra*, “establece responsabilidad civil y criminal para aquellos patronos privados que discriminen en el reclutamiento o en el empleo al crear una causa de acción de daños y perjuicios para el empleado discriminado”. Íd. pág. 615. Ahora bien, a pesar de que el estatuto no define el término discrimen, nuestro más Alto Foro ha expresado que existe discrimen “cuando ocurre un *trato desigual injustificado*; es decir, cuando alguna persona sufre una desigualdad por prejuicio o por arbitrariedad, sin que exista un fundamento razonable para la falta de trato igual”. *Meléndez v. Asoc. Hosp. Del Maestro*, 156 DPR 828, 845 (2002).

De igual forma, el Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, establece que “[s]e presumirá que cualquiera de los actos mencionados en los Artículos precedentes fue cometido en violación de esta Ley, cuando el mismo haya sido realizado sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible”. Esto quiere decir que, *para que proceda la activación de la presunción de discrimen al amparo del precitado artículo, es necesario que el empleado pruebe que fue*

despedido sin justa causa y que existe la modalidad del discrimin alegado (Énfasis suplido). *Diaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 384. **Es importante resaltar que, cuando un patrono despide a un empleado con justa causa, no puede ser responsable de discrimin al amparo de la Ley Núm. 100, supra** (Énfasis suplido). *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.* 208 DPR 964, 989 (2022). Cabe aclarar que nuestra jurisprudencia toma como punto de referencia el significado de justa causa proveniente de las disposiciones de la Ley Núm. 80, supra, para utilizarlo en los casos amparados por la Ley Núm. 100, supra. *S. L. G. Hernández-Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 778 (2000).

Una vez establecida esta presunción, le corresponde al patrono demandado rebatirla estableciendo mediante preponderancia de la prueba que el despido no fue discriminatorio. *Odrizola v. s. Cosm. Dist. Corp.*, 116 DPR 485, 502 (1985). Cónsono con lo anterior, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que para derrotar la presunción de discrimin el patrono puede presentar prueba admisible que rebata la presunción de discrimin activada por el empleado. *Hernández v. Trans Oceanic Life Ins. Co.*, supra, pág. 775. Además, puede optar por presentar prueba que demuestre que el despido fue justificado, que no hubo tal despido o que a pesar de haber habido un despido injustificado éste no fue discriminatorio. Íd. Si el patrono logra derrotar la presunción de discrimin del Art. 3 de la Ley Núm. 100, el empleado aun tendrá oportunidad para probar su caso, entendiéndose demostrar que hubo discrimin, pero esta vez lo tendrá que hacer sin el beneficio de la presunción. Íd.

Por otra parte, el Art. 2 de la Ley Núm. 100 supra, dispone que una causa acción motivada por un discrimin prohibido por esta legislación conlleva la imposición de responsabilidad civil por:

- (1) una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;
- (2) o una suma no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000), si no se pudieren determinar daños pecuniarios;
- (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si esta fuere inferior a la suma de quinientos dólares (\$500).

De otro lado, el patrono que realice algún acto prohibido por la Ley Núm. 100 *supra*, incurrirá en un delito menos grave castigable con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal. Asimismo, el Tribunal tendrá la capacidad de ordenarle al patrono a que repongan en su empleo al trabajador querellante y que cese y desista del acto que se trate en la sentencia en estos pleitos.

III.

En el presente caso, la apelante nos solicita que revoquemos la *Sentencia* que el TPI dictó el 6 de junio de 2023 y notificó el 13 de junio de 2023. Específicamente, en su único señalamiento de error, planteó que el foro primario incidió al emitir su dictamen toda vez que existen controversias de hechos sustanciales que no justifican que el caso de autos sea resuelto por la vía sumaria. Por su parte, la parte apelada sostuvo que, el foro primario resolvió correctamente este pleito, luego de que evaluara toda la prueba, adjudicara la controversia y no encontrara existencia de hechos sustanciales y pertinentes que estuviesen controvertidos.

Antes de pasar a discutir el señalamiento de error previamente reseñado, cabe precisar que, al momento de revisar la concesión de una sentencia sumaria, nos encontramos en la misma posición que el foro primario. A tono con esta norma, debemos evaluar, en primer lugar, si al presentar la solicitud de sentencia sumaria y su oposición las partes cumplieron con los requisitos de

forma establecidos en la Regla 36.3 de Procedimiento Civil, *supra*, y con los dispuestos en *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*. Al evaluar los escritos presentados por las partes juzgamos que, en esencia, ambas cumplieron con los referidos requisitos. Es decir, Integra presentó una serie de párrafos enumerados de los hechos que considera incontrovertidos, los cuales a su vez, hacían referencia a la prueba en que se apoyaba. De la misma manera, la señora Marín señaló los hechos que, a su juicio, estaban en controversia y lo sustentó con prueba documental. Resuelto lo anterior, nos corresponde entonces evaluar si existen hechos materiales en controversia que nos impidan dictar sentencia sumaria. *Veamos*.

En su dictamen, el foro primario realizó unas determinaciones de hechos de las cuales quince (15) provienen hechos estipulados en el informe de conferencia con antelación a juicio, veintiuno (21) provienen de alegaciones de la señora Marín admitidas por Integra y treinta y cinco (35) fueron fundamentados en testimonio jurado y prueba documental. A continuación, procederemos a resumir y **adoptar en su totalidad tales determinaciones de hechos**.

Integra es una empresa que se dedica a la manufactura de productos farmacéuticos y está altamente regulada por la *Food and Drug Administration* (FDA). Esta empresa confecciona distintos tipos de productos, entre estos, el *NeuraGen*, un tubo de colágeno absorbente semipermeable que se implanta para la recuperación de los nervios periféricos. A todo lote de *NeuraGen* se le debe realizar pruebas de laboratorio para determinar si está dentro de las especificaciones establecida para su aceptación. La planta de Integra, la cual está ubicada en el municipio de Añasco, tiene un laboratorio que verifica que los productos que se manufacturan cumplan con dichas especificaciones. A tales efectos, Integra tiene varios *Standard Operating Procedure* (SOP), los cuales describen los

procedimientos para que los pasos esenciales de manufactura se lleven a cabo de manera uniforme.

Ahora bien, la metodología utilizada en el laboratorio de Integra para hacer pruebas en los productos se conoce como *Test Method*. Una de las aludidas pruebas que suele usarse para los lotes de *NeuraGen* es el *shrink test*. Cuando un *shrink test* falla, el laboratorio genera una investigación de *Out of Specification* (OOS) y se lo envía al área de control de calidad. Los OOS forman parte de un historial físico que mantiene un récord del producto conocido como *batch record*. Así, cuando un producto no cumple con las especificaciones y el incumplimiento no es por error humano, este se va a *scrap*, lo que significa que el producto es decomisado y no puede salir al mercado. De esta forma, cuando un producto está bajo investigación, este se pone en *hold*, lo cual significa que, al estar en investigación, no está disponible en inventario debido a que no cumplió con todos los requerimientos. En otras palabras, un producto se coloca en *hold* para que no salga al mercado o para determinar decomisarlo una vez concluya la investigación.

En lo pertinente a la controversia de autos, el 31 de enero de 2019, se creó el evento 19-016 con anotación de *hold* del lote número 3388360 de *NeuraGen*. Dicho lote se sometió a un *shrink test* y las tres muestras tomadas del producto no pasaron los parámetros de la prueba. Para febrero de 2019 llegó un *shop order* del lote 3388360, el cual no tenía la documentación requerida para su despacho. Para abril de 2019 llegó el restante de la documentación proveniente del laboratorio. Posteriormente, el 2 de mayo de 2019, la señora Marín firmó la Operación 9,000 que liberó o le dio *release* al producto del lote 3388360. La apelante se enteró que ese producto era *scrap* luego de haberle dado *release*. De esta forma, cuando la señora Marín firmó la aprobación del lote, ya había recibido el informe del laboratorio que era parte del *batch record*.

Transcurrido unos meses, el 3 de diciembre de 2019, la señora Jarymar Vázquez, Ingeniera de Control de Calidad, encontró que el lote 3388360 de *NeuraGen* había sido despachado para uso comercial el 2 de mayo de 2019. La señora Jarymar Vázquez estaba verificando el cumplimiento con la disposición de varios productos manufacturados y encontró una discrepancia relacionada con el lote 3388360, puesto que este no había sido decomisado. Por ello, procedió a identificarlo físicamente como *scrap* y separarlo en una jaula de productos decomisado y entonces se percató que el lote había sido despachado al público.

Ante este evento, Integra hizo un recogido o *recall* voluntario del producto y la FDA advino en conocimiento de dicha gestión. Tiempo después, la señora Mayra Toro, supervisora del área de *Incoming, Inspection and Quality Assurance*, habló con la señora Marín para cotejar qué fue lo que había sucedido y le explicó a la apelante que se estaría realizando una investigación sobre el suceso. Durante la investigación, la apelante **admitió no haber revisado ni leído los resultados de laboratorio, admitió que su firma es la que aparece en el *batch record* y aseveró que asumía la responsabilidad por el evento.**⁸ Por estos acontecimientos, la señora Marín fue despedida de su empleo el 19 de febrero de 2020.

En el recurso, la apelante planteó que existen hechos esenciales en controversias. En primer lugar, destacó que está en controversia el puesto que realmente ocupó al momento del incidente. Alegó que ella ostentaba el puesto de *Senior Document Control Coordinator* y que así constaba en el sistema de Recursos Humanos de Integra. Asimismo, negó que su puesto fuese *Product Release Coordinator*. Examinanda la prueba que esta ante nuestra consideración, vemos que en la deposición que se le tomó a la señora

⁸ Véase Exhibit 8 del apéndice del recurso, págs. 69-73.

Marín el 21 de abril de 2022, esta explicó que su puesto siempre fue *Senior Document Control Coordinator*, aunque admitió que trabajaba en el departamento de *Product Release*.⁹ Sin embargo, conforme surge de la propia deposición de la apelante,¹⁰ así como surge del testimonio vertido en una deposición tomada a la señora Margie Reyes,¹¹ Gerente de Recursos Humanos de Integra, se establece que el 11 de junio de 2018, **la señora Marín firmó un documento en el cual reconoció haber leído y estar consciente de las responsabilidades de su puesto, el cual estaba identificado en el cómo *Product Release*.**¹²

Cabe señalar que el puesto de *Producto Release* requería que la apelante **ordenara aguantar los productos que no cumplieran con todos los requerimientos hasta que se diera alguna acción correctiva sobre ese asunto.**¹³ Igualmente, tenía como parte de sus obligaciones **realizar la última revisión de los *shop orders* para el cumplimiento y asegurarse que toda la documentación requerida como resultados de laboratorios estuviesen adjuntas.**¹⁴

Por otro lado, en la deposición que se le tomó a la señora Marín se desprende el siguiente intercambio:

P. Okey. Antes de poder soltar o "release" una mercancía, usted era la persona responsable de mantener, de revisar y mantener la documentación, ¿no?

R. **Éramos cuatro. Sí.**

P. ¿Y cada uno bregaba con –

R. Exactamente.

⁹ Véase Exhibit 10 del apéndice del recurso, pág.1023, líneas 16-18.

¹⁰ Íd., pág. 1022, líneas 7-21.

¹¹ Íd., pág. 1533.

¹² Véase Exhibit 8 del apéndice del recurso, pág. 78. El texto del documento lee como sigue: " I acknowledge that I have read my Job Description and understand the content of the scope of the position".

¹³ Íd., pág. 79. El texto del documento lee como sigue: "2. Orders and holdbacks of products that not meet all requirements for further processing or shipping until corrective action has been taken.

¹⁴ Íd. El texto del documento lee como sigue: "3. Performs the final review of shop orders for completeness and accuracy and assures all required documentation such as Lab and sterilization results are attached.

P. -- el lote que fuese?

R. **Exacto** (Énfasis suplido).¹⁵

[...]

P. ¿Quién es la persona que es finalmente responsable, okey, de que un producto cumpla con todos los requisitos antes de dejarlo salir al mercado? ¿Quién es la persona responsable?

R. **Responsables somos todos, Quality.**

P. ¿Todo el grupo?

R. Todo el grupo, porque todo el mundo hace su parte.

P. Y cuando usted recibía el récord de manufactura, usted era responsable de revisarlo, ¿no?

R. **De revisar el récord de manufactura.**

P. ¿Y cuando uno no cumple con las especificaciones, usted también emite una certificación, no, de que el lote cumplió?

R. **Se hacen unos "checklists" -- unos -- "checklist" de documentos y las certificaciones se hacen si el cliente las pide.**

P. Okey (Énfasis suplido).¹⁶

Nótese que, indistintamente del título del puesto, surge de la prueba que la señora Marín trabajaba en departamento de *Product Release*, estaba consciente de sus responsabilidades y, además, como parte de sus tareas, revisaba la documentación y firmaba los *release* de los productos. Esto último se hizo constar en la deposición que se le tomó a la apelante, cuando la señora Marín manifestara lo que sigue:

P. Okey. ¿Y la firma que está en la 938 de quién es?

R.Si se refiere a la firma de "document review" –

P."Release" dice ahí

R. **Perdón, "document release" es mi firma.**

P.Y tiene fecha del 2 de mayo de 2019.

¹⁵ Véase Exhibit 10 del apéndice del recurso, pág. 1031, líneas 5-12.

¹⁶ Íd., pág.1032, líneas 14-25.

R. El 2 de mayo del 2019.

P. Okey. Bien. Y eso cuando usted le da el "release" ¿eso es para que el producto pueda salir al público?

R. **Es para que el producto pueda salir al público,** pero al yo -- en el momento de yo dar esa operación 9,000 en Oracle, a mí no me sale ningún "flag" (Énfasis suplido).¹⁷

Cónsono con lo anterior, es preciso destacar la siguiente determinación de hechos que formuló el TPI en su *Sentencia*:

36. En el Sistema de Recursos Humanos, el título que la Sra. Marín tenía era Senior Document Control Coordinator. Sin embargo, su última descripción de tareas firmada era del puesto de Product Release, y la firmó el 11 de junio de 2018. La misma indica que sus deberes incluyen:

Implements and maintains control of Quality Assurance Systems pertaining to the Device History Records and other quality information to ensure compliance with governmental regulations and Division's policies and support expedient cost-effective quality reporting. Coordinates releases of products in plant and releases of shipments from Integra manufacturing operation to external clients or distribution centers. [...] Performs the final review of shop orders for completeness and accuracy and assures all required documentation such as Lab and sterilization results are attached.

Es de notar que, la determinación de hecho que hizo el foro primario gira a los efectos de las responsabilidades de la señora Marín y no al título del puesto que ostentaba. Tras un examen minucioso del expediente, concluimos que no existe controversia sustancial referente al puesto que ocupaba la señora Marín toda vez que, la prueba desfilada demuestra que sus responsabilidades consistían en revisar la documentación provenientes del *batch record* y firmar los *release* de los productos. Tampoco encontramos existencia de controversias de hechos en cuanto a la cronología de eventos en las determinaciones de hechos presentadas por el TPI ni en cuanto a la actuación por parte de Integra de tomar medidas disciplinarias contra la apelante. Por lo tanto, tras haber revisado la

¹⁷ Íd., pág. 856, líneas 13-23.

totalidad del expediente, evaluados los argumentos de ambas partes y aquilatada la prueba documental que esta ante nos, **concluimos que no existen hechos sustanciales en controversia que impidan dictar sentencia sumariamente.**

Resuelto lo anterior, ahora nos corresponde determinar si el despido de la señora Marín estuvo justificado bajo la Ley 80, *supra* y si como cuestión de derecho, el despido se fundamentó en discrimen por edad o sexo. En el recurso, la apelante planteó que Integra debió haber considerado una medida disciplinaria menor a la del despido, fundamentándose principalmente en que la parte apelada tardó casi un año en percatarse del error y comenzar la investigación. No le asiste la razón. El Manual del Asociado de Integra enfatiza la importancia de **mantener unos estándares de calidad de los productos ya que estos son implantados temporera o permanentemente en las personas.**¹⁸ Por lo tanto, la empresa espera que todos sus empleados se conduzcan con gran integridad personal para poder satisfacer estos requerimientos. De la misma forma, el Manual del Asociado detalla las circunstancias en las cuales se podrá despedir inmediatamente a un empleado, destacándose las siguientes:

12. Violaciones repetidas o de carácter mayor a las reglas de seguridad de la Compañía.

13. Proveer información incorrecta, falsa o dejar de dar información requerida en cualquier documento o investigación de la Compañía.

[...]

15. La compañía se reserva el derecho a determinar cuándo estas violaciones de parte de los asociados puedan ser de tal seriedad que justifiquen la inmediata terminación de empleo.¹⁹

Es preciso enfatizar que la señora Marín estaba obligada a cotejar cada uno de los documentos que tenía ante sí para

¹⁸ Véase Exhibit 8 del apendice del recurso. pág. 83.

¹⁹ *Íd.*, pág. 108.

asegurarse que el producto podría entonces recibir un *release* y salir al mercado. Esta tarea es sumamente importante ya que se trata de productos farmacéuticos que se utilizan en personas que, como por ejemplo en este caso particular, están recuperándose de alguna lesión. Ciertamente el incumplimiento con esta tarea pone en riesgo la salud de los pacientes que estén recibiendo tratamiento de este producto. En este caso, la propia señora Marín reconoció que cometió esta falta tal y como se desprende de la investigación interna que realizó la empresa una vez advino en conocimiento del despacho del producto en controversia. De igual manera, debemos resaltar el siguiente intercambio que se surge de la deposición que se le tomó a la apelante:

P. No. En la Querrela usted incluyó una reclamación de discriminación por edad. Le pregunto ¿esa reclamación está basada en el hecho de que Pedro Morales no fue despedido?

R. Esa declara -- esto está basado en que entiendo que tengo unos derechos para reclamar y que hubo muchas personas y muchas fallas antes que mí desde el principio del "raw material", que esas fallas son reglas del FDA, reglas de SOP que fueron violentadas.

P. Okey. ¿Y por qué entiende usted que en el caso suyo hubo discriminación por edad?

R. Bueno, yo soy la mayor del grupo. Obviamente, Pedro --y hasta Elisa es un poco más joven que yo, Pedro tenía mucha habilidad en -- por su juventud en -- era el cibernético, era el más que había sido entrenado, pues tenía -- definitivamente necesitaban a una persona que -- porque el área de colágeno la dirigíamos Pedro y yo básicamente porque Elisa estaba dedicada a Cusa y a otros catéteres, por mucho tiempo. O sea, que ella podía hacerlo, pero se iba a tardar mucho y tenía que coger training de nuevo.

P. Okey.

R. Osea, Pedro es el que sigue—el que me sigue a mí, obviamente, Pedro tenía más habilidad en el sistema, por su juventud y su frescura para sistemas nuevos. Y hubo muchas personas antes que yo que **participaron en el mal proceso** de que ese producto no se verificara, no se guardara en cuarentena, en un "reject cage", como se hace ahora, tengo entendido, eso fue lo que nos dijo Glori. "Esto va bajo llave si es "scrap" y nadie le toca".

P. Um-jum.

R. Obviamente, si yo cometo el -- si Pedro cometi6 el error de darle "accept" a una cosa que era "reject", y me pasan las unidades a m3, autom3ticamente yo en el sistema, que son los pasos bien ligeros y bien cortos, yo abro y los paso. Ahora si 3l me dice "esto es "reject", vamos a mantenerlo aqu3", porque 3l tiene que imprimir, tiene que tener el evento.

P. Okey. 3Y adem3s de Pedro usted cree que hubo alg3n otro discrimen m3s all3 del hecho de que no se tom6 acci3n con Pedro?

R. Bueno, no se tom6 acci3n --

P. Por edad. Estoy hablando por edad ahora.

R. S3. Por edad es Pedro. Pero --

P. No. Pero d3game.

R. Definitivamente hubo discrimen **porque aqu3 hay muchas fallas antes de la falla de Pedro y m3a, porque fue de Pedro y m3a.** La falla fue mayor de Pedro pasarme las unidades como buenas y de la gente que fall6 desde el principio que se hace una CAPA que recibe el producto malo, que el laboratorio lo identifica como "scrap" ya, aunque fuera para un evento, el no identificar el producto, el tener el producto mezcla'o sin identificaci3n con producto bueno.

P. Okey.

R. **Osea, hubo muchas fallas antes que a m3, y a m3 es a la 3nica que despiden.**

P. Okey. 3Y las personas que incurrieron en muchas fallas antes que usted eran todas mujeres en ese proceso?

R. No tengo conocimiento de que fueran mujeres, pero Yeymar fue mujer. En el laboratorio pudieron haber identificado y arrestado ese producto. Qui3n lo pasa a almac3n, inclusive, Mar3a Navarro te dice que ella no sabe el proceso, eso es falta de training. Mar3a Navarro sacaba un evento o un "rework", y cuando llegaba a almac3n el memo de "release", nos llamaban porque no estaba el producto, y el producto estaba tira'o en un pasillo y ten3amos que ir a buscar nosotros el producto al pasillo, porque se le hab3a hecho un "rework" o algo y lo ten3a por all3 tira'o.

P. S3, pero -- y le agradezco la explicaci3n. Mi pregunta fue simple. 3Si hab3a alguien en ese proceso que fuera var3n, osea, aparte de Pedro, o si todas las personas que estuvieron envueltas en ese fallo eran mujeres?

R. En laboratorio debieron de ser mujeres porque yo no estoy en el laboratorio --

P. ¿No sabe?

R. No sé, pero, sí, hubo fallas.

P. Okey. Y, ¿pero no conoce de ningún otro varón que estuviera envuelto en las fallas, más allá de Pedro Morales? ¿Es correcto eso, sí o no?

R. No. No conozco otro varón.

P. ¿No conoce de otro varón?

R. No.

P. Okey. Y en cuanto a su alegación de discrimen por género, por ser mujer, le pregunto ¿si eso tiene que ver con el hecho de que Pedro es varón y usted es mujer, y a Pedro no lo despidieron y a usted sí la despidieron? ¿Si esa es la base para esa...

R. No que Pedro **sea varón**, que Pedro sea más hábil más joven.

P. Pero -- okey, discrimen por razón de ser mujer usted, ¿por qué usted entendía que a usted como mujer la habían discriminado por su sexo, por ser mujer?

R. Por ser mujer y por mi edad –

P. No, no, pero ya le pregunté la edad. Ahora quiero ver la reclamación de discrimen por razón de su género, de su sexo, que también está incluido en la Querella.

R. No sabría decirle en esa.

P. ¿No?

R. No (Énfasis suplido).²⁰

Consistentemente, la señora Marín reiteró que ella cometió varias fallas en conjunto con sus compañeros. Dichas fallas estuvieron relacionadas al incumplimiento de sus funciones y responsabilidades, las cuales culminaron con la liberación de un producto al mercado que nunca debió salir ya que no cumplía con los estándares de calidad. Este tipo de falta es de tal magnitud y de naturaleza tan grave que puso en riesgo la seguridad, el orden y la eficacia que constituye el buen funcionamiento de la empresa. Esto

²⁰ Véase Exhibit 10 del apéndice del recurso, págs. 1038-1042.

se debe a que la actuación de la apelante puso en peligro la salud de muchas personas.

Conforme a lo anterior, colegimos que Integra demostró que la señora Marín tenía la responsabilidad de cotejar todos los documentos del lote 3388360 previo a darle *release* y no cumplió con tal gestión. Este incumplimiento fue de tal seriedad que justificó su despido, aun siendo una primera falta. De la misma manera resolvemos que esta actuación por parte de Integra no fue ni arbitraria ni caprichosa sino más bien obedeció a un fundamento razonable del buen funcionamiento del negocio.

En armonía con lo anterior, dado a que determinamos que el despido de la señora Marín fue justificado, resolvemos que igualmente es improcedente su reclamación de discrimen por edad y por sexo al amparo de la ley Núm. 100, *supra*, pues la apelante no logró establecer un caso de discrimen *prima facie*. Esto último obedece a que debido a que el despido estuvo justificado, no se activó la presunción de discrimen que provee la ley Núm. 100, *supra*. *Segarra Rivera v. International Shipping Agency, Inc.* 208 DPR 964, 989 (2022). Además, la señora Marín tampoco presentó prueba convincente que demostrara que fue discriminada en su empleo por parte de Integra. Por lo tanto, el TPI no erró al emitir su dictamen que declaró Ha Lugar la solicitud de sentencia sumaria instada por la apelada en la cual solicitó la desestimación de las reclamaciones por despido injustificado y discrimen en el empleo que pesaban en su contra.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, **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