Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE

CARLOS COLÓN SÁNCHEZ Y OTROS Demandantes - Apelados v. SCHNITZER PUERTO RICO, INC., Y OTROS Demandados - Apelantes	KLAN201501388	Apelación procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Salinas Civil núm.: G 4CI2013-00163 Sobre: Discrimen por edad, Despido injustificado, Ley 80, ADA, Ley ADEA

Panel integrado por su presidente, el Juez Bermúdez Torres, el Juez Flores García y el Juez Sánchez Ramos

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2016.

Schnitzer Puerto Rico, Inc. (el "Patrono" o "Schnitzer"), comparece ante nosotros mediante recurso de apelación y nos solicita que revisemos una sentencia del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Salinas ("TPI"), mediante la cual dicho foro, luego del correspondiente juicio, declaró con lugar una demanda por despido injustificado y discrimen por edad e incapacidad, presentada en su contra.

Revocamos la sentencia apelada por haberse demostrado que el despido fue justificado.

I.

El señor Carlos Colón Sánchez (el "Empleado") nació el 6 de septiembre de 1957. El 22 de agosto de 2006, el Empleado comenzó a trabajar como Operador de Cortadora o "Shear Operator", en la planta de Salinas de la compañía Ponce Recycling, empresa dedicada al reciclaje de metales. Para esa fecha, el Empleado tenía 48 años de edad. El Empleado trabajaba a tiempo

completo, 40 horas semanales, y devengaba $10.07 por hora. Posteriormente, Schnitzer adquirió las facilidades de Bayamón, Salinas y Ponce de la empresa Ponce Recycling. Luego de la adquisición, el Empleado continuó trabajando como "Shear Operator" en la planta de Salinas y ocasionalmente en las facilidades de Bayamón.

El 29 de diciembre de 2011, el Empleado sufrió una caída mientras le daba mantenimiento al "shear" en las facilidades de Bayamón. El Empleado se fracturó el tobillo derecho por lo cual se reportó al Fondo del Seguro del Estado (el "Fondo") y no regresó a trabajar sino hasta el 20 de abril de 2012. En esa fecha el Fondo le dio de alta parcial para que continuara recibiendo tratamiento mientras trabajaba. Es preciso señalar que en aquel momento el Fondo no indicó que el Empleado tuviera una incapacidad o restricción para trabajar, y tampoco recomendó acomodo o ajuste alguno. Luego, el 8 de mayo de 2012, el Fondo dio de alta definitiva al Empleado con incapacidad de 30 % del tobillo derecho.

Según alega el Empleado, al regresar a trabajar, el Patrono no lo reincorporó en las funciones de su puesto y, en vez, le asignó tareas que requerían que caminara por largos tramos. Ello provocaba que se le hinchara la pierna, dándole un dolor fuerte. Además, el Empleado alega que observó al Sr. Félix López Santiago (el "Sr. López"), quien era menor que él, operando todo el tiempo la máquina "shear". El Empleado indicó que él fue quien adiestró al Sr. López sobre la operación del "shear", cuando comenzó a trabajar en noviembre de 2009. El Empleado también adiestró al Sr. Rubén Mercado Pagán, en marzo de 2011, sobre el uso y manejo del "shear".

El 4 de septiembre de 2012, el Patrono despidió al Empleado debido a que se eliminó la plaza de operador del "shear". Para esa fecha, el Empleado tenía 54 años de edad. Al despedirlo, el

Patrono le entregó un cheque de $10,546.50 y un documento titulado "Separation and Release Agreement — Group Layoff", el cual le solicitó que firmara. El Empleado no firmó el documento y tampoco cambió el cheque que le entregaron.

El 10 de junio de 2013, el Empleado y su esposa, la señora Guadalupe Tirado (la "Esposa") (en conjunto, los "Apelados"), demandaron al Patrono. Alegaron que el Empleado "fue despedido no por razones de reducción de personal y gastos, sino mediante discrimen por su incapacidad y su edad". Por lo tanto, reclamaron el pago de la mesada que dispone la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq*. ("Ley 80"). Además, alegaron que el Patrono "incurrió en discrimen por razón de edad al despedir al Demandante de su empleo, mientras mantuvo un empleado de menos señoría y edad realizando las funciones que realizaba el [Empleado]". Solicitaron que se restituyera al Empleado en su puesto y se le pagaran los ingresos futuros calculados hasta la edad de 70 años ($500,000.00), al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, ("Ley 100").

Los Apelados solicitaron los mismos remedios bajo el Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C. § 621 *et seq*. ("ADEA"). Incluso, alegaron que el Patrono "incurrió en conducta discriminatoria, al no concederle un acomodo razonable al [Empleado], aun cuando conocía de su impedimento, removiéndolo de su puesto y obligándole a realizar labores que claramente afectaban su salud y cuyo cumplimiento le era dificultado por su incapacidad". Solicitaron $500,000.00 en daños así como la doble penalidad, todo bajo las disposiciones de la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 LPRA sec. 501 *et seq*, ("Ley 44") y el Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C.A. § 12101

et seq. ("ADA"). Por último, reclamaron $300,000.00 por los daños y perjuicios ocasionados por el despido ilegal, bajo el artículo 1802 del Código civil, 31 LPRA sec. 5141.

El Patrono contestó la demanda el 5 de agosto de 2013 y alegó que hubo justa causa para el despido. Indicó "que el despido del [Empleado] fue debido a que su plaza se eliminó por falta de trabajo y que la reducción de personal afectó a cuatro personas que perdieron el empleo". Alegó que no se había contratado a otra persona para ocupar la misma plaza del empleado y "que no se usaba el 'shear' lo suficiente para una plaza regular o a tiempo parcial". Aclaró que el Sr. López era operador de "shredder" y aunque a veces operaba el "grapple" o el "shear", no tenía el mismo puesto que el señor Colón. Además, negó haber incurrido en actuaciones discriminatorias, ilegales o culposas. Indicó que el Empleado no le informó que tuviese un impedimento protegido en ley y tampoco solicitó acomodo razonable. Alegó que "en todo caso la concesión de tiempo para que acud[iera] al Fondo o a tratamiento médico constitu[ía] un acomodo razonable".

El TPI celebró el juicio en mayo de 2015. De parte de los Apelados declaró el Empleado, la Esposa, el Sr. José E. Reyes Suárez, la Dra. Ana Lourdes Clavel Fontánez y el Sr. Ellsworth Mink (el Gerente Regional). Este último también fue utilizado como testigo del Patrono, quien además presentó como testigos al Ing. José A. Soto Ramos (el Gerente de Operaciones de Molino), el Sr. José J. Landrau De Jesús (el Operador de Equipo Pesado), el Sr. López, la Sra. Ana Del Pilar Sabatier Ramos (la Gerente General), y la Sra. Patricia Lanier ("Senior Human Resources Business Partner").

Mediante sentencia notificada el 9 de julio de 2015 (la "Sentencia"), el TPI concedió todas las reclamaciones aducidas en la demanda. Específicamente, determinó que: no medió justa

causa para el despido; la gerencia discriminó por razón de edad contra el Empleado; la gerencia utilizó al Empleado para adiestrar a empleados más jóvenes; el Patrono no preparó un plan de reorganización o de cesantías, conforme al cual se determinaría qué empleados debían ser despedidos, de acuerdo a su tiempo en la empresa; el Patrono admitió que no revisó el expediente de personal del Empleado y que tampoco lo entrevistó sobre sus conocimientos y destrezas antes de decidir despedirlo; los records de la compañía no eran confiables; y que el Sr. López permaneció en la posición de operador de "shear" antes y después de que el Empleado fuera despedido.

Por todo lo anterior, el TPI concedió la siguiente indemnización en cuanto a la reclamación bajo la Ley 100: $59,171.32 por pérdida de ingresos; $335,129.60 por pérdida de ingresos futuros; $25,000.00 por angustias y daños mentales; un total de $720,259.20 al duplicar los daños; y $180,064.80 en honorarios de abogados (25% del total otorgado).

Con relación a la reclamación bajo la ADEA, el TPI otorgó las siguientes cantidades: $59,171.32 por pérdida de ingresos; $335,129.60 por pérdida de ingresos futuros; $25,000.00 por angustias y daños mentales; un total de $720,259.20 al duplicar los daños; y $180,064.80 en honorarios de abogados.

Ahora bien, en cuanto a la reclamación bajo la Ley 44 y la ADA, el TPI determinó que el Empleado no presentó prueba suficiente para determinar que su despido se debió a su incapacidad física. Sin embargo, concluyó de todas maneras que el Patrono discriminó contra el Empleado y que la solicitud del Empleado de que se le devolviera a su puesto constituyó una solicitud de acomodo razonable. Por lo tanto, le adjudicó $6,000.00 en daños.

El TPI también adjudicó los daños y perjuicios de la Esposa

como sigue: $60,000.00 por daños y angustias mentales; $2,000.00 por el valor del vehículo que vendieron; y $12,000.00 por los ahorros que utilizaron para subsistir. Por último, el TPI le ordenó al Patrono a emitir nuevamente el cheque de $10,546.50 que le fuera entregado al Empleado al despedirlo, por concluir que éste constituía una liquidación de días acumulados de vacaciones y enfermedad.

El Patrono solicitó oportunamente la reconsideración de la Sentencia, pero la misma fue denegada y notificada el 6 de agosto de 2015. Inconforme con lo decidido, el 8 de septiembre de 2015, el Patrono presentó un recurso de apelación ante nosotros. Plantea que erró el TPI al concluir que el despido del Empleado fue injustificado y discriminatorio por razón de edad e impedimento. Además, alega que el TPI otorgó partidas de daños contrarias a derecho.

Habiendo examinado el expediente de autos, y contando con el beneficio de los escritos de las partes así como con la transcripción de la prueba oral, procedemos a disponer del recurso.

II.

A.

La Ley 80, *supra*, provee un remedio para empleados, contratados por tiempo indeterminado, que sean despedidos sin justa causa. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 107 (2011); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001). Éstos podrán reclamar a su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización que será calculada usando la fórmula dispuesta en la Ley. 29 LPRA sec. 185a. El propósito de dicha indemnización, conocida comúnmente como la mesada, es proveer una ayuda económica al empleado despedido, para que pueda cubrir sus necesidades básicas durante la etapa de

búsqueda de un nuevo empleo. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*, *supra*.

Es norma conocida que la legislación laboral debe interpretarse liberalmente a favor del empleado y la exclusión de un empleado de los beneficios de la misma debe constar expresamente en el texto de la Ley. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643 (2014). Así pues, la Ley 80 aplica a: (i) todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo; (ii) que trabaje mediante remuneración de alguna clase; (iii) contratado sin tiempo determinado; (iv) y que haya sido despedido de su cargo sin justa causa. 29 LPRA sec. 185a; *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, *supra*. Por el contrario, la Ley 80 no aplica cuando el empleado fue contratado por tiempo cierto o para un proyecto u obra determinada. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, pág. 109.

La Ley 80 establece una presunción de que el despido fue injustificado, por lo cual recaerá sobre el patrono demostrar, por preponderancia de la prueba, que el despido fue justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 378. En cuanto al requisito de justa causa, el mismo está "vinculad[o] a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa en cuestión". *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 376. El patrono podrá justificar el despido demostrando que existían causas imputables a la conducta del empleado o a aspectos económicos relacionados a la administración de la empresa. *Romero et als. v. Cabrer Roig et als.*, *supra*; 29 LPRA sec. 185b. Si el patrono no logra demostrar que hubo justa causa para el despido, vendrá obligado a pagar la mesada al empleado.

B.

La Ley 100, *supra*, establece una prohibición de discrimen en el empleo, ya sea por razón de edad, raza, color, sexo,

orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex militar o veterano. Al interpretar las disposiciones de la Ley 100, los tribunales debemos hacerlo de la manera más favorable al empleado víctima de actuaciones discriminatorias e injustificadas para cumplir con el fin de proteger a la masa trabajadora contra el discrimen en el empleo y el reclutamiento. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, págs. 381-82.

De acuerdo a las disposiciones de la Ley 100, la persona que alegue que fue discriminada deberá presentar prueba de lo siguiente: (i) que hubo un despido o acción perjudicial; (ii) que éste se realizó sin justa causa; (iii) que existe algún hecho que la ubica dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. Art. 3 de la Ley 100, 29 LPRA sec. 148; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 384.

Una vez la persona logra demostrar todo lo anterior, se activa la presunción de discrimen. Sin embargo, es preciso señalar que "la mera alegación de un hecho básico, sin que haya sido debidamente establecido, no activa una presunción que permita la inferencia de un hecho presumido". *McCrillis v. Aut. Navieras de P.R.*, 123 DPR 113, 141 (1989). Por lo tanto, la prueba presentada debe ser la suficiente como para que "el juzgador de los hechos tenga una base racional y motivo para poder inferir que la acción patronal se llevó a cabo por razones discriminatorias". *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 388.

Cuando se active la presunción, recaerá sobre el patrono demostrar, por preponderancia de la prueba, que el despido o acto perjudicial fue justificado, o que no se debió a razones discriminatorias. *Íd* a la pág. 390.

C.

Como norma general, al ejercer nuestra función revisora, le debemos gran respeto y deferencia a las determinaciones de hechos que hacen los foros de instancia, así como a su apreciación sobre la credibilidad de testigos y el valor de la prueba desfilada. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-772 (2013); *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011). Lo anterior responde a que los jueces de instancia están en mejor posición para evaluar la prueba ya que tienen la oportunidad de escuchar a los testigos mientras declaran y de observar su comportamiento. *Íd.*

Es preciso señalar que la norma de deferencia antes descrita no es absoluta y cuando un tribunal de instancia haya actuado mediando pasión, perjuicio o parcialidad, o cuando haya incurrido en error manifiesto, podremos intervenir con las determinaciones de hechos emitidas. *Íd.* Para determinar si el tribunal de instancia cometió un error o incurrió en la conducta antes descrita, debemos analizar la totalidad de la evidencia presentada. *Íd.* Será meritoria nuestra intervención "cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba". *Íd.*

III.

El Patrono cuestiona la apreciación de la prueba que hiciera el TPI, particularmente al concluir que el despido del Empleado fue injustificado y discriminatorio por razón de edad e impedimento. De conformidad con la prueba presentada, concluimos que es claramente errónea la determinación del TPI, pues se demostró que el despido fue justificado. Veamos.

En el juicio, la Sra. Patricia Lanier (la "Sra. Lanier") declaró que, cuando Schnitzer adquirió las facilidades de Ponce Recycling,

retuvo a todos los empleados.[1] Luego, en agosto de 2012, Schnitzer ordenó la reducción de personal a través de toda la empresa. Entonces, tanto ella como el Sr. Ellsworth Mink (el "Sr. Mink") y la Sra. Ana Del Pilar Sabatier Ramos (la "Sra. Sabatier"), evaluaron "las posiciones en Schnitzer Puerto Rico en cuanto a su viabilidad y su potencial futuro y cómo contribuían a [la] ganancia total".[2]

La Sra. Lanier explicó que en la región sureste, compuesta por Alabama, Georgia, Tennessee y Puerto Rico,[3] hubo una reducción de personal de siete por ciento.[4] En total, fueron 4 las personas despedidas: el conserje ("janitor") encargado de la limpieza de las oficinas de Salinas; el gerente de salud y seguridad; y los dos operadores de "shear" (el Sr. Rubén Mercado Pagán en Bayamón y el Empleado en Salinas).[5]

El "shear" es una máquina que compacta y corta "heavy metal" como, por ejemplo, el acero pesado.[6] La Sra. Sabatier declaró que desde el 2011 comenzaron a notar una merma en el material que se estaba comprando para ser procesado con el "shear".[7] Indicó que dicha disminución provocó que la operación del "shear" no fuera "constante" y, por lo tanto, "económicamente no era viable tener una persona para una operación intermitente 'full-time'".[8]

Por su parte, el Sr. Mink declaró que "[l]as 'shears' las compramos con la adquisición de la instalación de Ponce, pero no reunían los requisitos del mercado y resultaron ser muy costosos para operar, y no eran competitivos".[9] Explicó que el tipo de

---

[1] Pág. 21 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.
[2] Pág. 76 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.
[3] Pág. 19 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.
[4] Pág. 62 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.
[5] Págs. 24-25 & 76 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.
[6] Pág. 18 de la transcripción del 4 de mayo de 2015.
[7] Pág. 173 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[8] Pág. 174 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[9] Pág. 77 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.

material que el "shear" podía cortar estaba escaso en Puerto Rico y, debido a que "las máquinas no se estaban utilizando no necesitábamos operadores a jornada completa para las dos máquinas".[10] Sobre este particular, el Ing. José A. Soto Ramos (el "Sr. Soto"), quien supervisó por un periodo al Empleado, indicó que el material para el "shear" fluctuaba y había días en que tenían que acumularlo hasta que tuvieran suficiente para poder procesarlo y operar eficientemente los equipos.[11]

A modo de ejemplo, en el mes de abril de 2012, el "shear" se utilizó 10 días y se procesaron 1,800 toneladas de material, mientras que con el "shredder" se procesaron 3,957 toneladas.[12] En cuanto a mayo de 2012, el "shear" se utilizó 7 días y se procesaron 1,274 toneladas, mientras que el "shredder" procesó 4,091 toneladas de material.[13] Luego, en junio de 2012, el "shear" sólo se utilizó 5 días y procesó 946 toneladas. En comparación, el "shredder" produjo 3,435 toneladas en ese mismo mes.[14] En agosto de 2012, el "shear" se operó por 14 días y produjo 2,424 toneladas.[15] Mientras, en el mes de septiembre de 2012, el "shear" se utilizó 12 días, y procesó 2,438 toneladas de material. Por otro lado, el "shredder" produjo 3,488 toneladas de material ese mes.[16] En cuanto al mes de octubre de 2012, el "shear" operó por 7 días y produjo 1,380 toneladas.[17] Por último, en noviembre de 2012, el "shear" se utilizó 8 días y produjo 1,164 toneladas.[18]

El Sr. Soto explicó que, para que la producción del "shear" sea costo efectiva, se necesita operarlo por un día completo de trabajo.[19] Indicó que con un solo corte el "shear" puede producir

---

[10] Pág. 77 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.
[11] Pág. 30 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[12] Pág. 37 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[13] Pág. 38 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[14] Pág. 38 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[15] Págs. 39-40 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[16] Pág. 40 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[17] Pág. 40 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[18] Pág. 41 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[19] Pág. 83 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.

más de 8 toneladas de material.[20] Por lo tanto, cuando se utiliza por un día completo, el "shear" puede procesar de 120 a 160 toneladas de material.[21]

Ahora bien, la Sra. Sabatier declaró que cuando no tenían suficiente material para operar el "shear" de Salinas, enviaban al Empleado a trabajar en el "shear" de Bayamón.[22] Sin embargo, explicó que, ya a mediados del año 2012, tampoco tenían suficiente material en Bayamón para correr la máquina por 8 horas, por lo cual ya no podían enviar al Empleado a trabajar allá.[23] A eso se le sumaba el hecho de que las máquinas "shear" se dañaban con frecuencia y también requerían que se le cambiaran las cuchillas, todo lo cual podía dejar las máquinas inutilizadas por un período de entre 3 días[24] a varias semanas.[25] Cuando no se podía operar el "shear" (por cualquiera de las razones antes descritas), le asignaban al Empleado tareas relacionadas a su posición, como por ejemplo, recibir y organizar los materiales o metales para procesar.[26] Este hecho fue confirmado por el Empleado quien declaró que lo tenían recogiendo y clasificando los metales que entregaban las personas, limpiando el patio y lavando las máquinas.[27]

La Sra. Sabatier explicó que, antes de tomar la decisión de despedir al Empleado, evaluó los datos de 6 a 8 meses de producción diaria del "shear", para el año 2012;[28] los informes de inspección donde se reportaba la cantidad de cortes que se hacían a diario con la máquina "shear";[29] y el expediente de personal del Empleado. En cuanto al expediente de personal, la Sra. Sabatier

---

[20] Pág. 101 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[21] Pág. 84 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[22] Pág. 183 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[23] Pág. 185 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[24] Pág. 61 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[25] Pág. 34-36 de la transcripción del 4 de mayo de 2015.
[26] Pág. 14 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[27] Pág. 28 de la transcripción del 4 de mayo de 2015.
[28] Pág. 180 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[29] Pág. 176 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.

declaró que, aunque la solicitud de empleo que obraba allí indicaba que el Empleado tenía experiencia como operador de cortadora ("shear"), "finger" y "loader", ésta nunca lo observó operar otra máquina que no fuera el "shear", y su puesto en Schnitzer siempre fue como Operador de Cortadora.[30] Por lo tanto, la Sra. Sabatier determinó que no había otra área a la cual podría relocalizar al Empleado. De hecho, aunque el Empleado declaró que, además del "shear", sabía operar otras máquinas, admitió que no sabía operar el "shredder". [31]

En la Sentencia, el TPI, sin tener prueba que contradijera las declaraciones de estos testigos, concluyó que el Patrono debió haber sometido prueba documental para probar su caso y determinó que "la prueba documental presentada por [el Patrono] resultó insuficiente, incompleta y de poca confiabilidad". El TPI señaló el hecho de que el Patrono no presentara en evidencia los informes diarios de producción para sostener la alegada baja en la producción del "shear". Sin embargo, lo cierto es que el Sr. Soto declaró que la información recopilada en los informes diarios se entraba en unas tablas de producción mensual y luego se destruía el informe diario.

Específicamente, declaró que el informe diario demuestra "el material que estemos comprando versus el material que estamos produciendo, [lo cual permite] hacer una proyección y entonces ir al mercado a vender nuestro material".[32] El Sr. Soto explicó que:

> La información que se recopila a diario se entrega a la gente de finanzas, ellos lo ponen en un reporte — en un solo reporte donde está la producción del molino, donde está la producción del "shear", donde está la producción de "shear" móvil, donde está cualquier otra producción. Todas esas producciones individuales se entregan diariamente para poderlas consolidar en un solo reporte que se llena día a día y al final del mes se pone en una sola — o al final del mes

---

[30] Págs. 10-12 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.
[31] El Empleado dijo que sabía operar el "shear", "loader", "finger", tijeras, "crane", "grapple", el "bobcat", y el "picking dell". Págs. 21-24 de la transcripción del 4 de mayo de 2015.
[32] Pág. 25 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.

> se tiene en una sola tabla. Se le llama mensual porque está todo el mes incluido en esa tabla, pero se van añadiendo en la tabla día a día.[33]

Por último, el Sr. Soto declaró que una vez se prepara la tabla mensual, se desecha el reporte diario.[34] Así pues, los documentos que presentó el Patrono contenían la información que se recopilaba mediante los informes diarios de producción. Ello, sumado a las declaraciones de los testigos del Patrono, era suficiente para demostrar la baja en la producción de la máquina "shear".

Concluimos que la totalidad de la prueba presentada por el Patrono demostró que el despido del Empleado fue justificado al haber ocurrido, desde el 2011, una baja en el material que se adquiría y se procesaba con el "shear". Adviértase que el Empleado tampoco presentó evidencia para controvertir la falta de suficiente trabajo para la clasificación ocupacional de Operador de Cortadora. De hecho, según declaró el Sr. Soto, actualmente la posición de Operador de Cortadora no existe y cuando hay suficiente material para procesar, que puede ocurrir una vez cada dos semanas,[35] el Sr. José J. Landrau De Jesús o el Sr. López operan la máquina "shear" en Salinas.[36]

Ahora bien, en cuanto a la reclamación de discrimen por edad, el TPI concluyó que el Empleado fue sustituido por una persona más joven. Ello, pues determinó que el Sr. López permaneció en la posición de "Shear Operator" antes y después de que el Empleado fuera despedido. El TPI le otorgó mayor peso al listado de empleados de Schnitzer que a las declaraciones de todos los testigos del Patrono. El referido listado era del año 2011 y mostraba a 3 empleados bajo la clasificación de "Shear Operator".[37]

---

[33] Págs. 28-29 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[34] Pág. 29 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[35] Pág. 37 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[36] Pág. 31 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[37] Pág. 82 de la transcripción del 5 de mayo de 2015.

Sin embargo, según declaró la Sra. Lanier, el cambio de clasificación requería que los gerentes completaran unos documentos, por lo cual, ocurría con frecuencia que los empleados que se adiestraban en el uso de otro equipo retuvieran la clasificación anterior en los listados. Por lo tanto, la persona podía llevar un tiempo trabajando en su nueva posición sin que se hubiese tramitado el cambio de la clasificación.[38] Sobre este particular, el Sr. Mink declaró que, aunque el listado de empleados del 2011 indicaba que habían tres personas ocupando el puesto de "Shear Operator", para finales de ese mismo año, sólo el Empelado y el Sr. Rubén Mercado Pagán ocupaban el puesto,[39] ya que el Sr. López había pasado a trabajar como operador de "shredder".

Además, el Sr. Mink explicó que cuando comenzó a entrenar al Sr. López sobre la operación del "shredder", no se estaba considerando el despido del Empleado.[40] Indicó que la decisión se tomó porque "[e]l operador de 'shredder' que estaba a jornada completa nos había indicado que deseaba jubilarse y estábamos entrenando a alguien para hacer ese trabajo y también para que fuera suplente durante las vacaciones. También estábamos buscando aumentar las horas que operábamos el 'shredder', porque había unos materiales que íbamos a tener que operarlos horas adicionales y necesitábamos una persona adicional."[41]

Por su parte, el Sr. Soto declaró que la posición del Sr. López era de operador de "shredder" y que cuando él comenzó a trabajar en diciembre de 2011, el Sr. López ya se estaba adiestrando sobre la operación del "shredder".[42] Así pues, para agosto de 2012,

---

[38] Pág. 46 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.
[39] Págs. 81 & 98 de la transcripción del 5 de mayo de 2015.
[40] Págs. 109-110 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.
[41] Pág. 107 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.
[42] Pág. 22 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.

cuando se contempló el despido del Empleado, el Sr. López ya trabaja como operador de "shredder".[43]

Además, aunque el Empleado alegó que, al regresar del Fondo, observó al Sr. López operando todo el tiempo la máquina "shear", la prueba desfilada en el juicio demostró lo contrario. Según declaró el Sr. Soto, el Patrono le requería a los operadores de las máquinas que llenaran una hoja de inspección el mismo día en que operaban las máquinas.[44] Al examinar las hojas de inspección del "shear", el Sr. Soto identificó que el Empleado había firmado la mayoría de éstas, con excepción de la del 10 de mayo de 2012.[45] Incluso, el propio Empleado declaró que la máquina "shear" estuvo detenida por reparaciones durante el mes de junio y parte de julio, y que en el mes de agosto completo trabajó en el "shear".[46] Por lo tanto, erró el TPI al concluir que el Empleado fue sustituido por el Sr. López.

Por otro lado, con relación a la reclamación bajo la Ley 44 y la ADA, el TPI determinó que el Empleado no presentó prueba suficiente para determinar que su despido se debió a su incapacidad física. Ello era suficiente para denegar la reclamación bajo dichos estatutos. No obstante, el TPI concluyó, de todas maneras, que el Patrono discriminó contra el Empleado y que la solicitud del Empleado de que se le devolviera a su puesto constituyó una solicitud de acomodo razonable. Al respecto, erró el TPI, pues el propio Empleado admitió que nunca solicitó un acomodo razonable.[47]

Finalmente, en la Sentencia emitida, el TPI le ordenó al Patrono a emitir nuevamente el cheque de $10,546.50 que le fuera entregado al Empleado al despedirlo, por concluir que éste

---

[43] Pág. 130 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[44] Págs. 10-12 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[45] Pág. 13 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.
[46] Págs. 35 & 42 de la transcripción del 4 de mayo de 2015.
[47] Pág. 38 de la transcripción del 4 de mayo de 2015 y pág. 33 de la transcripción del 6 de mayo de 2015.

constituía una liquidación de días acumulados de vacaciones y enfermedad. Concluimos que no procede el pago de $10.546.50. Ello pues el Empleado no alegó, ni mucho menos demostró, que el Patrono le adeudara cantidad alguna por concepto de días de vacaciones y enfermedad. Los testigos del Patrono declararon que la intención de dicho pago fue indemnizar al Empleado bajo la Ley 80. En efecto, la Sra. Lanier declaró que, al despedirlo, le notificó al Empleado "que le estábamos pagando la mesada y que recibiría el balance de las vacaciones que había acumulado, que se le pagaría por todas las horas que trabajó y que además había una suma de dinero adicional con un 'waiver' que se le mandó de Portland".[48] Incluso, al ser interrogada al respecto por el TPI, la Sra. Lanier afirmó que el cheque que se le entregó al Empleado era únicamente por concepto de mesada.[49] No obstante, al no haberse demostrado que el despido del Empleado fuese injustificado, el TPI estaba impedido de condenar al Patrono a pagar cantidad alguna por concepto de mesada.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se revoca la sentencia notificada el 9 de julio de 2015, se desestima la totalidad de las reclamaciones de la demanda de referencia y se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia para cualquier otro procedimiento ulterior compatible con lo aquí resuelto.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

---

[48] Pág. 29 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.
[49] Pág. 63 de la transcripción del 12 de mayo de 2015.