

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMÓN Y AIBONITO

CYNTHIA E. BÁEZ MOYENO

Apelada

Vs.

TRAFON GROUP, INC.

Apelante

KLAN201601028

Apelación  
procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia, Sala  
Superior de  
Bayamón

Caso Núm.:  
DPE2012-0431

Sobre: Despido  
Injustificado,  
Discrimen en el  
Empleo y  
Ley 2-1961

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Romero García y la Juez Méndez Miró<sup>1</sup>

Méndez Miró, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2017.

Trafon Group, Inc. (Trafon) solicita que este Tribunal deje sin efecto la *Sentencia* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón (TPI).<sup>2</sup> En esta, el TPI declaró con lugar la *Querrela* que instó la Sra. Cynthia E. Báez Moyeno (señora Báez) por despido injustificado y discrimen por razón de edad. El TPI condenó a Trafon a pagar un total de \$364,536.00 desglosados según sigue: "1) \$321,360.00 a favor de la señora Báez; 2) 40,170.00, a favor de los abogados de [la señora Báez]; 3) \$4,000, por temeridad a favor de la señora Báez y por la misma razón \$2,000.00, a favor del ELA."<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Conforme a la Orden Administrativa TA-2017-015, la Juez Méndez Miró sustituyó a la Jueza Domínguez Irizarry.

<sup>2</sup> El TPI la emitió el 31 de mayo de 2016, y la notificó el 22 de junio de 2016.

<sup>3</sup> Apéndice de *Recurso de Apelación*, pág. 145.

Se revoca al TPI.

### I. MARCO FÁCTICO Y PROCESAL

El 3 de mayo de 2012, la señora Báez se querelló en contra de Trafon, una compañía que se dedica a la importación y distribución de alimentos refrigerados<sup>4</sup>, bajo el procedimiento sumario que provee la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la Ley Sumaria de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA sec. 3110 *et seq.*<sup>5</sup> Alegó que Trafon la despidió injustificadamente el 17 de febrero de 2012, por razón de su edad. Por consiguiente, planteó que Trafon violó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley 80), 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.*, y la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como la Ley contra el Discrimen en el Empleo (Ley 100), 29 LPRA sec. 146 *et seq.* Con respecto a las alegaciones de discrimen, indicó en su *Querella* que "fue objeto de discrimen en sus condiciones de empleo por razón de su edad, siendo su despido motivado por esas razones [...]".<sup>6</sup>

El 14 de agosto de 2012, Trafon emitió su respuesta. Sostuvo que cesantó a la señora Báez como parte de una reestructuración de la compañía por razones económicas. Alegó, afirmativamente, que su decisión se debió a factores económicos y razones de negocio legítimas. Indicó que "[d]ebido a razones económicas la Compañía se vio obligada a eliminar la plaza, re-estructurar el área

---

<sup>4</sup> Transcripción, 19 de enero de 2016, pág. 21.

<sup>5</sup> El 24 de agosto de 2012, Trafon presentó una *Moción en Solicitud de que el Caso se Tramite por el Procedimiento Ordinario*. El 11 de septiembre de 2012, la señora Báez presentó una *Oposición a Moción en Solicitud de que el Caso se Tramite por el Procedimiento Ordinario*. Surge de la minuta de 13 de noviembre de 2012, que el TPI accedió --en corte abierta-- a que el caso se dilucidara mediante el trámite ordinario. Apéndice de *Recurso de Apelación*, pág. 9.

<sup>6</sup> Apéndice de *Recurso de Apelación*, pág. 2.

y redistribu[ir] funciones.” Trafon añadió que, durante la permanencia de la señora Báez en la empresa, hasta la fecha de su cesantía, su salario y beneficios marginales se mantuvieron inalterados y tampoco fue sustituida. Alegó, además, que tiene instituidas políticas en contra del discrimen en el empleo, así como procedimientos internos para querellarse al respecto.

En el *Informe Conjunto con Antelación al Juicio* de 11 de febrero de 2014, la señora Báez indicó, únicamente, que: “[l]a demandante además fue objeto de discrimen en sus condiciones de empleo por razón de su edad, siendo su despido también motivado por esas razones”.<sup>7</sup> Añadió que “fue sustituida por una empleada más joven que ella”.<sup>8</sup>

Los días 8, 9 y 10 de diciembre de 2014, 19 y 20 de enero de 2016 y 11 de abril de 2016 se llevó a cabo el juicio.<sup>9</sup> A favor de la posición de la señora Báez, testificó ella y la Sra. Mariela Ruiz Camilo (señora Ruiz).<sup>10</sup> A favor de la posición de Trafon, testificó la Sra. Leyda E. Frese González, Vice-Presidenta de Administración (VP de Administración).

Culminado el desfile de prueba, el 31 de mayo de 2016, el TPI emitió una *Sentencia* que notificó el 22 de junio de 2016. Formuló las siguientes determinaciones de hecho:

1. La señora Báez es mayor de edad, soltera y hoy día reside en Miami, Florida. Al momento de los hechos vivía en Bayamón, Puerto Rico.

---

<sup>7</sup> *Íd.*, pág. 35.

<sup>8</sup> *Íd.*, pág. 40.

<sup>9</sup> Se reseña que el TPI consignó en su *Sentencia* fechas en las cuales no se llevó a cabo el juicio.

<sup>10</sup> Las partes acordaron utilizar la deposición de la señora Ruiz en sustitución de su testimonio en sala.

2. La [señora Báez] comenzó a trabajar para Trafon (antes Packers Provision), como empleada a tiempo completo, el 26 de julio (sic) de 2004. Fue despedida el 17 de febrero de 2012.
3. La señora Báez nació el 31 de marzo de 1963, a la fecha del despido tenía 48 años y 10 meses.
4. La señora Báez, luego de ser despedida por Trafon, por no conseguir trabajo en Puerto Rico, se mudó a Miami, Florida.
5. A la fecha del despido, la señora Báez ganaba \$16.50 la hora y trabaja 40 horas a la semana.
6. A la fecha del despido, Trafon contaba con un *Manual del empleado*, describiendo su política laboral.
7. Trafon es patrono sucesor de Packers Provision Co. of Puerto Rico.
8. La señora Báez fue reclutada por el [VP de Recursos Humanos], para trabajar en el área de recursos humanos de Packers Provision Co. of Puerto Rico, el 26 de julio de 2004. En ese momento, la empresa tenía 530 empleados y en el área de recursos humanos contaba con 6 empleados. Su puesto era de Asistente del Director de Recursos Humanos.
9. El [Lcdo. José R. Prado Ramos] era Vicepresidente de Recursos Humanos de Trafon, para la fecha del despido de la a (sic) señora Báez.
10. Al momento del despido de la señora Báez, el [VP de Recursos Humanos] se reportaba directamente al Presidente de Trafon.
11. A la señora Báez no se le entregó documento alguno describiendo sus labores en la empresa.
12. Para la fecha del despido, las tareas de la señora Báez con Trafon consistían en:
  - a. Seleccionaba, entrevistaba y reclutaba personal no exento.
  - b. Reclutaba personal exento.
  - c. Creaba los expedientes de los nuevos empleados.
  - d. Redactaba, posteaba plazas vacantes por internet, agencias de gobierno, institutos de educación, consorcios, entre otros.

- e. Entraba y mantenía la información en los sistemas computarizados de Trafon de los solicitantes contratados, empleados activos y empleados no activos.
- f. Registraba y mantenía todos los cambios de personal, en cuanto a divisiones, departamentos, salarios, puestos, supervisores, *car allowance*, bonos y comisiones.
- g. Posteaba y registraba las horas de vacaciones y enfermedad tomadas por el personal exento y no exento.
- h. Registraba los memos y amonestaciones en el expediente electrónico del empleado.
- i. Preparaba y mantenía actualizados los *Job Analisis* de todos los puestos.
- j. Preparaba los informes mensuales de compensación de todos los empleados.
- k. Preparaba las hojas de informes de Accidente en el Trabajo para el Fondo del Seguro del estado (sic).
- l. Entraba la información en el expediente electrónico de empleado, de todo lo relacionado a las lesiones, enfermedad ocupacional con descanso, CT, alta o incapacidad.
- m. Preparaba informe individual Forma OSHA 301, Reporte de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales.
- n. Emitía y mantenía el registro de Id de todos los empleados activos, contratistas independientes y visitantes.
- o. Solicitaba y mantenía el sistema de recursos humanos los documentos solicitados al personal que entregaron y los que estaban pendientes a entregar de todos los empleados activos.
- p. Registraba y mantenía la información actualizada de los equipos entregados al personal.
- q. Enviaba a Asume la forma "Registro estatal de nuevos empleados" [.]
- r. Analizaba, configuraba y reconfiguraba nueva aplicación *web based* de recursos humanos "HR Benefits" de nómina "Pay Expert" y de tiempo y asistencia "Enterprise" de ADP.

- s. Solicitaba, orientaba al personal activo y entraba en el nuevo sistema de nómina "Pay Expert" la información de la forma "Certificado de exención contributiva"
- t. Preparaba y enviaba mensualmente a los supervisores, las horas acumuladas de vacaciones de todo el personal activo.
- u. Preparaba informes de clasificación y antiquada (sic) de empleados.
- v. Preparaba, a solicitud, cualquier informe de personal activo e inactivo.
- w. Informaba, a solicitud del supervisor o empleado, las horas acumuladas de enfermedad.
- x. Asistía a reuniones y según se le autorizaba representaba al Vicepresidente (VP) de Recursos Humanos, [Lcdo. José R. Prado Ramos].
- y. Orientaba al personal, a necesidad, en cuanto a políticas, manual del empleado, procesos concernientes a recursos humanos y nómina, entre otros.
- z. Atendía y brindaba servicios a solicitantes de empleo.
- i. Se encargaba del Departamento de recursos (sic) Humanos en ausencia del VP del mismo.
- ii. Preparar evaluaciones de periodo probatorio de los empleados que cumplieron los 90 días en el empleo, tanto exentos como no exentos.
- iii. Preparar la evaluación anual de los empleados, para el área de gerenciales y algunas personas del área de ventas.

Inconforme, el 20 de julio de 2016, Trafon presentó un *Recurso de Apelación*. Señaló que el TPI cometió los siguientes errores:

1. ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE EL DESPIDO DE LA DEMANDANTE "FUE INJUSTIFICADO", CUANDO LA PRUEBA, NO CONTROVERTIDA, DEMOSTRÓ QUE EL PATRONO ELIMINÓ MÁS DE 200 PUESTOS, COMO PARTE DE LAS MEDIDAS PARA ENFRENTAR **PÉRDIDAS DE MAS DE DIECIOCHO MILLONES DE DÓLARES.** (Énfasis en original).
2. ERRÓ EL TPI AL NO CONSIDERAR LA PRUEBA, NO CONTROVERTIDA, PRESENTADA POR EL PATRONO

SOBRE LAS RAZONES ECONÓMICAS PARA CESAR A LA DEMANDANTE.

3. ERRÓ EL TPI AL ESTABLECER COMO HECHOS PROBADOS, HECHOS CONTRADICTORIOS, ERRÓNEOS, ESPECULATIVOS, SIN APOYO EN LA PRUEBA PRESENTADA O CONTRARIOS A LA MISMA Y AL ADMITIR PRUEBA QUE CONSTITUYE PRUEBA DE REFERENCIA.
4. ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE EL DESPIDO DE LA DEMANDANTE FUE "DISCRIMINATORIO" DESCARTANDO LA EVIDENCIA DEL PATRONO Y CONCLUYENDO QUE LA DEMANDANTE ESTABLECIÓ UN CASO **PRIMA FACIE** DE DISCRIMEN POR RAZÓN DE EDAD. (Énfasis en original).
5. ERRÓ EL TPI AL INVERTIR EL PESO DE LA PRUEBA EN UN CASO DE DISCRIMEN E IMPONER DICHO PESO AL PATRONO.
6. ERRÓ EL TPI AL CONSIDERAR COMO EVIDENCIA DE DISCRIMEN PRUEBA QUE NO ES RELEVANTE NI PERTINENTE, Y QUE NO ESTABLECE DISCRIMEN ALGUNO.

El 9 de mayo de 2016, la señora Báez presentó una *Oposición a Apelación*. Posteriormente, Trafon solicitó, y este Tribunal autorizó, presentar un *Alegato Suplementario al Amparo de la Regla 21 del Reglamento de este Honorable Foro*.<sup>11</sup> Igualmente, Trafon presentó una *Replica (sic) a Oposicion (sic) Presentada por la Parte Apelada*. La señora Báez hizo lo propio, y presentó una *Dúplica a Réplica de Parte Apelante*.

Además de las comparecencias mencionadas, este Tribunal pudo estudiar acuciosamente la prueba, tanto documental como testifical, que desfiló ante el TPI. También solicitó el expediente del TPI para tener una comprensión cabal de todo lo que transcurrió allí, incluyendo las incidencias procesales. Con el beneficio de las comparecencias, la transcripción del juicio, los autos y la prueba documental, se resuelve.

---

<sup>11</sup> Lo presentó el 22 de diciembre de 2016.

## II. MARCO LEGAL

### A. LEY 80

El Art. 1 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185(a), dispone que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional, conocida como la mesada.<sup>12</sup> Dicha mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado que es despedido injustificadamente. *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014). La Ley 80 pretende dar protección a los trabajadores ante un despido injustificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209 (2015). Esta debe interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

El Art. 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185(b), establece el estándar de "justa causa" como limitación a toda acción de despido por parte del patrono. Este, a su vez, describe algunas situaciones que pueden constituir justa causa para el despido, lo que libera al patrono del pago de la mesada o compensación especial. Tal y como expresó nuestro Tribunal Supremo en *SLG Torres Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015), el Art. 2 incluye algunos ejemplos de causas posibles que

---

<sup>12</sup> El cómputo de la mesada se establece por el tipo de salario más alto devengado durante los tres años anteriores. 29 LPRA sec. 185(d). El cálculo, en casos de despido sin justa causa, se computa a base del mayor número de horas regulares de trabajo del empleado durante cualquier periodo de treinta (30) días naturales consecutivos dentro del año inmediatamente anterior al despido. 29 LPRA sec. 185(g).

constituyen justa causa para el despido. En dicha opinión, la Curia Máxima reiteró la cualidad dinámica del concepto de "justa causa" al este nutrirse de situaciones fluidas y numerosas, imposibles de prever. *Íd.*, pág. 930. El Art. 2, *supra*, añade que "no se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento". En lo pertinente, el Art. 2, *supra*, dispone:

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

[...]

(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. 29 LPRA sec. 185(b); *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo Cash & Carry, Inc.*, 189 DPR 414, 425 (2013). (Énfasis nuestro).

En torno a la causal que consigna el inciso (f) del Art. 2, se ha señalado que esta --junto con la causal relacionada a cambios tecnológicos o de reorganización-- aplica a actuaciones del patrono vinculadas y dirigidas a la administración de su negocio y se presentan, principalmente, por razones de índole económica que surgen según la operación diaria de las empresas. 29 LPRA sec. 185(b); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 376 (2001). (Énfasis nuestro).

Además, se ha expresado que:

[s]egún la [Ley 80], constituye justa causa para el despido [...] las reducciones en el empleo producto de una disminución en el volumen de ventas, ganancias o producción. Las anteriores disposiciones reconocen al patrono la facultad de tomar aquellas decisiones que estima benefician a la empresa. *Durieux Sepúlveda v. ConAgra*, 161 DPR 269, 284 (2004) (*Sentencia, Voto de Conformidad, Jueza*

Presidenta señora Naveira Merly). (Énfasis nuestro).

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico, mediante la aprobación de la Ley Núm. 95 de 30 de julio de 2007, que enmendó la Ley 80, *supra*, reafirmó esa prerrogativa gerencial que otorga al patrono la facultad de tomar medidas administrativas en beneficio de su negocio, entre ellas, reorganizarse y reducir su personal para mantener su competitividad. En la Exposición de Motivos de dicha Ley, la legisladora consignó:

[...] [L]a Ley [80] incorporó, a manera ilustrativa, una serie de causales o situaciones, en las que el despido se considera justificado. Algunas de estas causales son imputables a la conducta del empleado y otras al patrono. En esta segunda categoría destacan como causales de despido: cambios tecnológicos o de reorganización, reducciones en el volumen de producción, ventas o ganancias y el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Se trata de causales relacionadas con el funcionamiento de la empresa y con decisiones que comúnmente se adoptan en el curso ordinario de su administración. Exposición de Motivos de la Ley Núm. 95 de 30 de julio de 2007. (Énfasis nuestro).

Más adelante, puntualizó que esta segunda categoría de causales representa "medidas que válidamente puede adoptar una empresa para enfrentarse a un mercado cada día más globalizado y competitivo". *Íd.* (Énfasis nuestro). En *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc.*, 178 DPR 701 (2010), citando la Exposición de Motivos de la Ley 80, la Curia Máxima indicó que: [n]o se entenderá como una causa injustificada las movidas de personal 'para poder mantener operando el establecimiento, o con motivo de cualquier otra actuación del patrono conducente exclusivamente a la administración más eficiente del establecimiento'. (Énfasis nuestro). Se ha expresado que la reglamentación en contra del despido

injustificado pretende desalentar y penalizar “la práctica de cesantear a empleados por razones que no tienen que ver con su desempeño en las labores o las necesidades del negocio”. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra*, pág. 706, citando a C.R. Carrión Crespo, *Los remedios exclusivos en el despido injustificado y el accidente del trabajo: Legislación protectora del patrono*, 32 Rev. Jur. U.I.P.R. 89, 106 (1997). (Énfasis nuestro). Es decir, un patrono puede implantar una reestructuración *bona fide* y, con ello, establecer los cambios que entienda necesarios para enfrentar las dificultades financieras y aumentar sus ganancias. Entre estos cambios, se incluyen la eliminación de puestos de trabajo, la creación de otros o la fusión de puestos existentes. *Zapata Berríos v. J.F. Montalvo, supra*, pág. 426.

A esos fines, constituye justa causa para despedir “aquella fundada en las necesidades de la empresa y que pueda ser descrita como una transacción lícita y en el curso de los negocios”. *Morales Bengochea v. Banco Popular*, 173 DPR 742 ,768 (2016); *Narváez v. The Chase Manhattan Bank*, 120 DPR 731, 739 (1988). Desde esa perspectiva, el despido por justa causa de la Ley 80, *supra*, “es aquel que delimita las circunstancias en que éste se produce; es decir, cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono”. *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra*, pág. 706, citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds.*, 153 DPR 223, 244 (2001). (Énfasis nuestro).

En su Art. 3, 29 LPRA sec. 185(c), la Ley 80 dispone que, en caso de que se despida a un empleado por las razones que el inciso (f) del Art. 2, *supra*, incluye, el patrono est[á] obligado a retener en el empleo --con preferencia-- al empleado de más antigüedad, siempre que subsistan puestos vacantes u ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo, dentro de su clasificación ocupacional, que puedan ser desempeñados por él. Entiéndase, se dará preferencia al empleado despedido en caso de que, dentro de los seis (6) meses siguientes a su cesantía, el patrono tenga necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaba dicho empleado al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiendo también, el orden de antigüedad en la reposición. A esos fines, en *Durieux v. ConAgra, supra*, pág. 283, se dispuso:

[1]la función de establecer las clasificaciones ocupacionales en una empresa y determinar en cuál de ellas se desempeña un empleado, constituye una prerrogativa gerencial que, de ordinario, debe merecer gran deferencia a los tribunales [...]. (Citas omitidas).

Similarmente, la jurisprudencia federal también se ha expresado:

[a] discharged employee is not replaced when another employee is assigned to perform the plaintiff's duties in addition to other duties, or when the work is redistributed among other existing employees already performing related work. Rather, a person is replaced only when another employee is hired or reassigned to perform the plaintiff's duties. *LeBlanc v. Great American Insurance Co.*, 6 F.3d 836, 844 (1er Cir.1993). (Citas omitidas). Véase, además, *Seda Soto v. Corp. of the Presiding Bishop*, 73 F. Supp. 2d 116 (DPR 1999); *Estevez v. Edwards Lifesciences Corp.*, 379 F.Supp.2d 261, 264 (DPR 2005); *Vallejo Serrano v. Cigna Ins. Co.*, 970 F. Supp. 78, 83 (DPR 1996).

Dicho Tribunal, en términos más amplios, ha establecido que, el hecho que un patrono elimine un puesto, no implica --necesariamente-- que las funciones correspondientes a dicho puesto no se vayan a efectuar en la empresa, sino que el patrono las puede llevar a cabo sin la ayuda que proveía dicho puesto. En específico, en *Smith v. F.W. Morse & Co., Inc.*, 76 F.3d 413 (1er Cir. 1996), se determinó:

[...] [A] position elimination defense is not defeated merely because another employee, already on the payroll, is designated to carry out some or all of the fired employee's duties in addition to his own, or because those duties are otherwise reallocated within the existing work force. The elimination of a position signifies the employer's belief that it can get by with one less helper; it does not necessarily convey a belief that the work the employee had been doing was superfluous and need not be performed at all.<sup>13</sup>

En cuanto a la concesión de remedios, el Art. 1 de la Ley 80, *supra*, dispone que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo, sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional conocida como la mesada. Dicha mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado que es despedido injustificadamente. *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014).

En efecto, no existe una obligación absoluta de indemnizar a un empleado contratado sin tiempo

---

<sup>13</sup> Véase, además: *Seda Soto v. Corp. of the Presiding Bishop*, 73 F.Supp.2d 116 (DPR 1999) (holding that a discharged employee has not been replaced when another employee is assigned to perform his or her duties, in addition to other duties, or when the work is redistributed among existing employees already performing related work.)

determinado que ha sido despedido de su empleo. Esa obligación sólo surge cuando se despide caprichosa o arbitrariamente, sin una causa, razón o motivo que justifique que el patrono prescinda de sus servicios. *Mercedes Bus Lines v. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, 692 (1949). Sólo en la eventualidad que se demuestre que no medió justa causa para el despido, el patrono vendrá obligado a indemnizar al obrero con la mesada. 29 LPRA sec. 185(a); *Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., supra*, pág. 725. En fin, un patrono no tiene que pagar la mesada cuando despide a empleados por razones económicas. *Mercado v. Hull Dobbs Corp.*, 90 DPR 864, 867-868 (1964).

De otra parte, cabe resaltar que la Ley 80, *supra*, establece una presunción que todo despido es injustificado. 29 LPRA sec. 185(k); *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906 (2011). En un caso por despido injustificado el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. *Rivera v. Pan Pepín, supra*, pág. 690. Es decir, una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y el patrono es quien viene obligado a demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el despido fue justificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, pág. 232, *supra*; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra*, págs. 906-907. En estos casos, el patrono debe alegar en su contestación a la demanda los hechos que justificaron el despido y probar que el mismo estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., supra*, pág. 379.

La Ley 80, *supra*, también dispone en su Artículo 11(b), 29 LPRA sec. 185(k), que se concederá una cantidad para honorarios de abogado que no será menor

del por ciento del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor. Nuestra Curia más Alta aclaró que el 15% es la cantidad mínima por concepto de honorarios que la ley autoriza en los casos de despido injustificado y que el juzgador tiene discreción para conceder un por ciento mayor. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 295-296 (2011).

Ahora bien, para conceder una cuantía mayor en aquellos casos en los que el abogado estime que hizo un esfuerzo excepcional que así lo amerite, estos tienen el peso de probar la razonabilidad de las horas y sus tarifas. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc.*, 143 DPR 574, 584 (1997). Debe, además, solicitarlo al tribunal por medio de un memorando juramentado, en el que detalle las horas trabajadas y la tarifa a cobrar. *Hernández Maldonado v. Taco Maker, supra*, pág. 583.

Finalmente, el Tribunal Supremo reconoce la discreción que tiene el TPI al respecto y alerta sobre la norma de abstención de los tribunales apelativos. Sin embargo, nuestro foro más alto indica categóricamente que el TPI:

[...] siempre deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma. Solo de esta manera ese cálculo podrá ser revisable y se evitarán abusos de discreción. *López Vicil v. ITT Intermedia, Inc. supra*, pág. 584.

**B. Ley 100**

La Ley 100, *supra*, le impone responsabilidad civil a todo patrono que discrimine en contra de un empleado, por razón de su edad, entre otras categorías protegidas. 29 LPRA sec. 146. La mera alegación que se es víctima de discrimen no es suficiente para establecer una causa de acción de discrimen por edad bajo la Ley 100, *supra*. El empleado que alega ser víctima de discrimen tiene un

deber afirmativo de probar los hechos que justifican la causa de acción. Por tanto, un empleado tiene que establecer los actos específicos de discrimen sobre los que sus alegaciones descansan. *Hernández v. T.O.L.I.C.*, 151 DPR 754, 775 (2000).

Para activar la presunción de discrimen, el empleado tiene que probar tres (3) elementos: (1) que hubo un despido o acción perjudicial; (2) que el patrono lo realizó sin justa causa; y (3) algún hecho que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 122-123 (2011); *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 222 (2010), citando a *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods, PR*, 175 DPR 815 (2009). El propósito de esta presunción es facilitarle al empleado probar su caso, mas no relevarlo de la responsabilidad de presentar evidencia para probar sus alegaciones. *Hernández v. T.O.L.I.C.*, *supra*, pág. 774. Ahora bien, el Tribunal Supremo ha provisto ejemplos que pueden asistir al empleado en la confección de su caso *prima facie*. En específico, que presente prueba de que estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba; y/o que fue sustituido por una persona más joven. *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, págs. 389-390. El empleado no tiene que probar, en esta etapa, todos y cada uno de estos elementos. *Íd.*, pág. 390.

El empleado sí tiene que ofrecer prueba sobre los hechos básicos que dan lugar a la presunción: “[l]a 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. Autoridad de Navieras de Puerto Rico*, 123 DPR 113,

141-142 (1989). En reclamaciones de discrimen, es la responsabilidad y la obligación del empleado presentar prueba. *Íd.*, pág. 140. De otra manera, no sería posible ni razonable exigirle al patrono que derrote una presunción sostenida, solamente, por una alegación. *Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 386.

Una vez se activa la presunción de discrimen, se transfiere al patrono el peso de persuadir al juzgador que la decisión no fue discriminatoria. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods, PR*, *supra*, pág. 815. Para rebatir esta presunción, el patrono tiene varias alternativas: (1) puede presentar prueba que derrote el hecho básico de que el despido fue justificado; (2) destruir el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o presentar prueba para atacar ambos hechos. *Íd.* Véase, además, *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, pág. 124.

Por ende, el patrono sólo tiene que establecer que la decisión no respondió a un motivo discriminatorio utilizando un *quantum* probatorio basado en la preponderancia de la prueba. *Jusino et al. v. Walgreens*, *supra*, pág. 589; *Ibáñez v. Molinos de Puerto Rico*, 114 DPR 42, 51-52 (1983). Es decir, no viene obligado a probar la existencia de una causa justificada como es el caso bajo la Ley 80, *supra*, sino que basta probar que la existencia de las razones no discriminatorias para la acción en controversia, es más probable que su inexistencia. *Íd.*, pág. 56.

En la esfera federal, al igual que en nuestra jurisdicción, el *Age Discrimination in Employment Act* de 1967 (ADEA, por sus siglas en inglés), 29 USC sec. 621 *et seq.*, dispone que será "ilegal que un patrono [...]

despida a cualquier individuo o de otra manera discrimine contra cualquier individuo [...] por razón de la edad de dicho individuo." 29 USC sec. 623(a)(1). (Traducción nuestra). Bajo la ADEA, el patrono es responsable si la edad fue el factor determinante para la decisión del patrono. Véase, por analogía, *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, 557 US 167 (2009); *Bonefont v. International Shipping Corp.*, 659 F. 3d 120, 123 (1er Cir. 2011). "Es decir, la edad del demandante debe haber 'realmente jugado un papel en el proceso de tomar [la decisión del patrono] y tener una influencia determinante en el resultado.'" *Reeves v. Sanderson Plumbing Prod., Inc.*, 530 US 133, 141 (2000)<sup>14</sup>. Por tanto, el empleado tiene el peso de establecer que el patrono, intencionalmente, discriminó en su contra por razón de su edad y que no la hubiera despedido de no ser por su edad. *FBL Financial*, 557 U.S. 167 (2009); *Velázquez v. NCE Foods, Inc.*, 476 F. 3d 6, 10 (1er Cir. 2007).

Una vez el patrono cumple con esta carga probatoria, la inferencia que levantó el caso *prima facie* del demandante desaparece. *Medina-Muñoz v. R.J. Reynolds Tobacco Co.*, 896 F. 2d 5 (1er Cir. 1990). Le corresponderá entonces al empleado, ya sin la ayuda de la inferencia original, establecer que la explicación del patrono fue un pretexto para enmascarar el discrimen por edad. *McDonnell Douglas v. Green*, 411 U.S. 792, 804-806 (1973); *Medina-Muñoz v. R.J. Reynolds Tobacco Co.*, *supra*, pág. 9. El empleado deberá probar, por una preponderancia de la evidencia, que el motivo real del

---

<sup>14</sup> Citando a *Hazen Paper Co. v. Biggins*, 507 US 604, 610 (1993).

patrono fue el discrimen por edad. *Menard v. First Security Services Corp.*, 848 F.2d, 281, 285 (1er Cir. 1988). En otras palabras, el empleado deberá ofrecer suficiente evidencia para crear una controversia genuina respecto a que "de no ser" ("but for") por la motivación del patrono de discriminar por su edad, no habría sido despedido. *González v. El Nuevo Día*, 304 F.3d 63, 69 (1er Cir. 2002).

Es norma trillada que, bajo la Ley 100, *supra*, si un patrono puede establecer justa causa, este se enfrenta con la misma carga de persuasión que un empleado que trae una reclamación bajo la ADEA. *Velázquez v. NCE Foods, Inc.*, *supra*, pág. 11, (confirmando la desestimación del Tribunal de Distrito "since the merits of the age-discrimination claims asserted under the ADEA and [Act] 100 [...] are coterminous"). *Álvarez-Fonseca v. Pepsi Cola of P.R. Bottling Co.*, 152 F.3d 17, 28 (1er Cir. 1998). En *Velázquez-Fernández*, el Primer Circuito confirmó la Sentencia Sumaria que emitió el Tribunal de Distrito a favor del patrono en relación a la reclamación de discrimen por edad del empleado tanto bajo la Ley 100, *supra*, como la ADEA. Ello, toda vez que las razones no discriminatorias ofrecidas por el patrono para despedir al demandante no fueron consideradas como pretextos para discriminar por edad.

Nótese que el mero hecho de estar dentro de una determinada edad, no es suficiente --por sí sólo-- para establecer una inferencia de discrimen y para probar discrimen. Véase, por analogía, *Sklar v. New York Life Ins. Co.*, (2001WL984724 de 27 de agosto de 2011); *Siano v. Haber*, 40 F.Supp.2d 516, 524-25 (S.D.N.Y.1999)

("belonging to the protected age group alone does not give rise to an inference of discrimination").

Finalmente, cuando se analizan las decisiones de negocios de un patrono, la opinión personal del empleado en torno a sus calificaciones laborales son impertinentes. *Velázquez v. NCE Foods, Inc., supra*, pág. 12<sup>15</sup>; *Webber v. Int'l Paper Co.*, 417 F.3d 229, 238 (1er Cir. 2005) ("[A]n employee's opinion of the efficacy of an employment decision, standing alone, cannot supplant the employer's business judgment."); *Shorette v. Rite Aid*, 155 F.3d 8, 15 (1er Cir. 1998) ("The inquiry centers upon the employer's beliefs, and not the employee's own perceptions of his performance").

**C. Estándar de Revisión**

El Tribunal Supremo ha establecido que un tribunal apelativo, como norma general, no intervendrá con las determinaciones de hechos que hace el TPI, ni sustituirá su criterio por el del juzgador. La razón jurídica tras esta normativa es dar deferencia a un proceso que ha ocurrido, principalmente, ante los ojos del juzgador de instancia. *SLG Rivera Carrasquillo v. AAA*, 177 DPR 345, 357 (2009).

De ordinario, este Tribunal sostendrá el pronunciamiento del TPI en toda su extensión en ausencia de prejuicio, parcialidad, error manifiesto o abuso de discreción. *Trans Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689, 709 (2012). Es decir, se podrá intervenir con la apreciación de la prueba cuando, de un examen detenido de la misma, el foro revisor se convenza que el juzgador descartó injustificadamente elementos

---

<sup>15</sup> Citando a *Fennell v. First Step Designs, Ltd.*, 83 F.3d 526, 537 (1er Cir. 1996).

probatorios importantes o que fundamentó su criterio únicamente en testimonios de escaso valor, o inherentemente improbables. *C. Brewer P.R., Inc. v. Rodríguez*, 100 DPR 826, 830 (1972).

A tenor con lo anterior, las determinaciones de hechos basadas en testimonio oral no se dejarán sin efecto, a menos que de la prueba admitida surja que no existe base suficiente que apoye tal determinación o cuando estas sean claramente erróneas. Las determinaciones de hecho no deben ser rechazadas de forma arbitraria, ni sustituidas por el criterio del foro apelativo, salvo que éstas carezcan de fundamento suficiente a la luz de la prueba presentada. *Méndez v. Morales*, 142 DPR 26, 36, (1996); Regla 42.2 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 42.2.

Asimismo, aunque la apreciación del juzgador de los hechos es respetable y merece deferencia, no es absoluta y una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de este foro apelativo. *Méndez v. Morales, supra*, pág. 36. Así, por ejemplo, lo que constituye pasión, prejuicio o parcialidad se determinará caso a caso de acuerdo con las circunstancias particulares. Si la conducta del juzgador de instancia demuestra que su valoración de la prueba y sus determinaciones de hechos fueron producto de valores, creencias, opiniones y concepciones personales ajenas al derecho, ello supone que no adjudicó la controversia con la imparcialidad, la objetividad y el desinterés que garantizan un proceso justo. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 777 (2013).

Por otra parte, si de un análisis integral de la prueba surge que las conclusiones del tribunal primario están en conflicto con el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida, éste ha cometido un error manifiesto. *Rivera Carrasquillo v. A.A.A.*, 177 DPR 345, 357 (2009). A saber, en los casos en que un análisis integral de la prueba cause insatisfacción o intranquilidad de conciencia, tal que conmueva el sentido básico de justicia, procede la intervención con la apreciación y la adjudicación de credibilidad en relación con la prueba testifical. *Rivera Menéndez v. Action Service Corp.*, 185 DPR 431, 444 (2012).

Es importante destacar que, a pesar de la gran deferencia que tienen los foros revisores ante la apreciación de la prueba que realizan los foros de primera instancia, se revocará una sentencia cuando el error cometido por el tribunal sentenciador, en la admisión o rechazo de la prueba, en la apreciación de la evidencia o en la apreciación de las normas jurídicas, sea de tal magnitud que los derechos de una parte resulten gravemente perjudicados o el resultado del caso pudiese ser distinto de no haberse cometido el error.<sup>16</sup> Es decir, una vez se comprueba que el foro recurrido cometió un error en derecho que altera el resultado del caso, el tribunal apelativo está en entera libertad de sustituir el pronunciamiento de instancia por el que considere correcto. Rivé Rivera, *op. cit.*, pág. 144.

---

<sup>16</sup> D. Rivé Rivera, *Recursos Extraordinarios*, en A.R. Calderón, Jr. y D. Rivé Rivera, *Manual de Procedimientos Apelativos*, San Juan, Ed. UIPR, 171, 1987.

**D. Limitación de Revisión Apelativa**

La doctrina en nuestro ordenamiento jurídico es que, al revisar la determinación de primera instancia, el Tribunal de Apelaciones no entenderá en controversias que no fueron planteadas ante el foro *primario*. *Echandi Otero v. Stewart Title*, 174 DPR 355, 383 (2008); *Abengoa, S.A. v. American Intl. Ins.*, 176 DPR 512, 516 (2009). Así, los tribunales revisores seguirán la norma vigente que, en apelación, se abstendrán de adjudicar cuestiones no planteadas en primera instancia. *Trabal Morales v. Ruiz*, 125 DPR 340, 357 (1990).

Asimismo, al revisar la determinación de primera instancia, el foro apelativo está limitado a considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia. *Vera v. Dr. Bravo*, 161 DPR 308, 335 (2004). Las partes no pueden añadir en apelación un exhibit, una deposición o un affidávit que no fue presentado oportunamente en el foro de primera instancia, ni pueden esbozar teorías nuevas o esgrimir asuntos nuevos por primera vez ante el foro apelativo. *Íd.*

Una década más tarde, el Tribunal Supremo reafirmó la norma de *Vera v. Dr. Bravo, supra*, e indicó:

[o]bviamente, el foro apelativo intermedio estará limitado en cuanto a que no puede tomar en consideración evidencia que las partes no presentaron ante el Tribunal de Primera Instancia. *Meléndez v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 115 (2015).

De igual forma, el Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 74, dispone:

[e]n los casos en que, conforme a estas reglas, las partes acompañen un Apéndice como parte de un escrito, su presentación deberá cumplir con lo siguiente:

(A) [...]

(B) Los Apéndices sólo contendrán copias de los documentos que formen parte de los autos del Tribunal de Primera Instancia o del expediente administrativo. (Énfasis suplido).

**E. Honorarios**

La facultad de imponer honorarios de abogado en casos en los que intervenga temeridad o frivolidad surge de la propia Regla 44.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V., R. 44.1. En *Fernández v. San Juan Cement Co., Inc.*, 118 DPR 713, 718 (1987), nuestra Curia más Alta citó la siguiente definición del entonces Juez de este Foro, Lcdo. Hiram Sánchez Martínez:

La temeridad es una actitud que se proyecta sobre el procedimiento y que afecta el buen funcionamiento y administración de la justicia. También sujeta al litigante inocente a la ordalía del proceso judicial y lo expone a gastos innecesarios y a la contratación de servicios profesionales, incluyendo abogados, con el gravamen a veces exorbitante [sic] para su peculio. H. Sánchez, *Rebelde sin Costas*, 4(2) Boletín Judicial 14 (1982).

Se entiende que un litigante actúa con temeridad cuando "por su terquedad, obstinación, contumacia e insistencia en una actitud desprovista de fundamentos, obliga a la otra parte, innecesariamente a asumir las molestias, gastos, trabajo e inconveniencias de un pleito". *Andamios de P.R. v. Newport Bonding*, 179 DPR 503, 520 (2010).

La evaluación de si ha mediado o no temeridad recae sobre la sana discreción del tribunal sentenciador y solo se intervendrá con ella en casos en que ese foro haya abusado de tal facultad. *Flores-Jiménez v. Colberg*, 173 DPR 843, 866 (2008). Los tribunales apelativos no deben intervenir con el ejercicio de esa discreción, salvo que se demuestre que hubo un craso abuso de discreción; que el foro recurrido actuó con prejuicio o parcialidad; que se equivocó en la interpretación o

aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, o cuando la cuantía impuesta sea excesiva. *P.R. Oil v. Dayco*, 164 DPR 486, 511 (2005). Sin embargo, una vez fijada la existencia de temeridad, la imposición del pago de honorarios de abogado es mandatoria. *Íd.*

**F. Mitigación de Daños**

La doctrina de mitigación de daños postula el deber que tiene una persona que sufre perjuicios de adoptar aquellas medidas razonables pertinentes y a su alcance, tendentes a reducir el monto de los mismos. *Fresh-O-Baking Co v. Molinos de P.R.*, 103 DPR 509, 520 (1975) citando a *Fomento Industrial v. León*, 99 DPR 633, 647 (1971); *Stella v. Municipio*, 76 DPR 783, 796 (1954); *Palmer v. Barreras*, 73 DPR 278, 286 (1952). En la esfera obrero-patronal, este es el deber u obligación que tiene el empleado de mitigar. D. Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Ed. Forum, 2000, pág. 223. El deber de mitigar requiere una deducción de lo que haya devengado el empleado en el entretanto. En caso que el empleado no haya devengado un salario durante el despido, o los ingresos fueron pocos, se podrían evaluar los esfuerzos del empleado para mitigar los daños tratando de conseguir un empleo nuevo. D. Fernández Quiñones, *op. cit.*, págs. 223-224.

El Tribunal Supremo ha resuelto que el planteamiento sobre la no mitigación de daños es una defensa afirmativa y, como tal, debe presentarse al formular las alegaciones respondientes. *Odrizola v. S. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 DPR 485, 506 (1985). No obstante, en ese mismo caso, se estableció que, "habiendo sido objeto de prueba, [...] dicha defensa quedó incorporada a las alegaciones de las recurrentes por

enmienda implícita a las mismas." *Íd.* Véase, además, Regla 13.2 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 13.2.

En *Berrios v. Eastern Sugar Associates*, 85 DPR 119, 130 (1962), se expresó que, en aquellos casos en la empresa privada donde la ley autoriza el pago de salarios dejados de percibir, "el patrono puede deducir cualquier suma que el obrero perjudicado hubiese percibido por su trabajo con otros patronos". Véase, además, *Rivera v. Wire Prods., Corp.*, 158 DPR 110, 128-130 (2002). El remedio del pago de salarios dejados de percibir es reparador y no punitivo. *Berrios v. Eastern Sugar Associates, supra*, pág. 130. Además, esta doctrina ha sido reiterada por el Tribunal Supremo en casos laborales en el sector público. En *Hernández v. Mun. de Aguadilla*, 154 DPR 199, 205 (2001), nuestro Foro Máximo determinó que, en aquellos casos en que un empleado público que haya sido despedido ilegalmente reciba ingresos, por concepto de trabajos obtenidos y realizados durante el periodo que estuvo cesanteado, el patrono podrá deducir dichos ingresos de la cuantía a otorgarse por concepto de salarios dejados de percibir, *independientemente de cuál es la fuente de donde provienen las mismas.*

Al examinar la jurisprudencia interpretativa, se puede colegir que el factor principal para determinar si procede o no la deducción de salarios recibidos por el empleado mientras estuvo cesanteado, es la naturaleza reparadora de la ley que provee el remedio. *Íd.*, pág. 206-207. El Tribunal Supremo ha expresado que "[l]o importante es que [la persona] no se perjudique económicamente como consecuencia del despido

injustificado, es decir, que [la persona] no devengue un salario menor al que hubiese recibido de haber continuado trabajando para [el patrono]". *Rivera v. Wire Prods., Corp., supra*, pág. 129 (2002).

### III. DISCUSIÓN

En esencia, Trafon arguye que el TPI incidió al declarar con lugar la *Querrela* de la señora Báez y al concederle los remedios que solicitó. Tiene razón. Para fines de la discusión, este Tribunal agrupó los errores primero, segundo y tercero, atinentes a la reclamación bajo la Ley 80, *supra*, y los errores cuarto, quinto y sexto, atinentes a la reclamación bajo la Ley 100, *supra*.

#### A. Errores primero, segundo y tercero; Ley 80

Trafon alegó que la evidencia estableció que redujo su plantilla de empleados significativamente, en más de 200 puestos, a raíz de pérdidas de más de 18 millones. Ello, mantuvo Trafon, comprobó que la cesantía de la señora Báez respondió a razones económicas. Trafon expuso que el TPI --en desatención o contravención con la prueba que desfiló-- concluyó que cesantó a la señora Báez injustificadamente. Trafon tiene razón. Se cometieron los primeros tres errores.

El TPI admitió en evidencia las planillas que Trafon presentó, bajo juramento, ante el Departamento de Hacienda.<sup>17</sup> Ninguna de estas planillas fue objeto de señalamiento alguno por parte del Departamento de Hacienda<sup>18</sup>. Este Tribunal pudo examinarlas de primera mano. No cabe duda que Trafon enfrentó pérdidas millonarias sostenidas. Estos son los números:

---

<sup>17</sup> Transcripción, 19 de enero de 2016, pág. 59. Véase, además, pág. 2 de la *Minuta* de 11 de abril de 2016. En esta, el TPI declaró no ha lugar la objeción de la señora Báez en cuanto a la admisibilidad de las planillas.

<sup>18</sup> Transcripción, 11 de abril de 2016, pág. 70.

2009	\$2.817,313.00 en pérdidas <sup>19</sup>
2010	\$6.334,719.00 en pérdidas <sup>20</sup>
2011	\$4.219,549.00 en pérdidas <sup>21</sup>
Total	\$13.384,007.00 en pérdidas

Asimismo, este Tribunal examinó rigurosamente la transcripción del testimonio de la VP de Administración a la luz de la alegación de la señora Báez de que las mismas constituían prueba de referencia y/o que esta desconocía la información que surge de las planillas. La señora Báez no tiene razón. Este Tribunal, por ejemplo, corroboró el grado de participación activa de la VP de Administración en la confección de las planillas, así como su conocimiento directo de la información que allí se consignó.

Este Tribunal notó, igualmente, que la VP de Administración declaró en cuanto a sus cualificaciones en materia fiscal, así como las funciones y responsabilidades de su puesto. Expuso que asumió la vice presidencia de administración en el año 2009.<sup>22</sup> Previamente, ocupó el puesto de *comptroller*<sup>23</sup> y "llevaba todas las finanzas, la contabilidad de la organización, incluyendo el área de Recursos Humanos, y todo lo que era administración...".<sup>24</sup> Como parte de sus funciones específicas, detalló que hacía un análisis "de toda la contabilidad, se evaluaban los estados financieros, las planillas...".<sup>25</sup> Indicó que, como consecuencia de la adquisición de Packers Provision y Provisiones Legrand por parte de Encinar, en el 2009, se cambió el nombre a

<sup>19</sup> *Íd.*, pág. 50.

<sup>20</sup> *Íd.*, pág. 72.

<sup>21</sup> *Íd.*, pág. 95.

<sup>22</sup> Transcripción, 19 de enero de 2016, pág. 22.

<sup>23</sup> *Íd.*

<sup>24</sup> *Íd.*

<sup>25</sup> *Íd.*

Trafon. Allí pasó a ocupar el puesto de VP de Administración.<sup>26</sup> Testificó que:

Tenía a [su] cargo el Área de Crédito, el Área de Sistemas de Información, el Área de Recursos Humanos [...] aparte de lo que eran todos los servicios internos, aparte de lo que era administración *per se*, que eran cumplimientos gubernamentales en general, revisión y evaluación de estados financieros en términos de lo que era la presentación final, ¿verdad?, el trabajo que presentaban ya los auditores al final y todo lo que era el manejo de proyectos especiales dentro de la organización.<sup>27</sup>

No cabe duda que las funciones de la VP de Administración la ubicaban en un lugar con acceso directo a la información que se consignó en las planillas. Más aún, declaró que era responsable de custodiar tales documentos.<sup>28</sup> La señora Báez no controvirtió esta aseveración.

En cuanto a las planillas, en términos generales, expresó:

[...] estas planillas se basan en información de los estados financieros auditados [externamente<sup>29</sup>] y estos estados financieros auditados están vaciados en estas planillas.<sup>30</sup>

Declaró, además, en cuanto a la planilla del 2009, que la reconcilió [en contra de los estados financieros] y que si identificaba "algún error o algún punto que hubiese que enmendar, entonces [...] lo discutía con los contables".<sup>31</sup> Añadió que, para ese período contributivo, ella --con su equipo-- trabajó la información que se le remitió a los contadores externos para su confección.<sup>32</sup>

---

<sup>26</sup> *Íd.*, págs. 24-25.

<sup>27</sup> *Íd.*, págs. 25-26.

<sup>28</sup> *Íd.*, pág. 37.

<sup>29</sup> Transcripción, 11 de abril de 2016, pág. 34.

<sup>30</sup> *Íd.*, pág. 30.

<sup>31</sup> Transcripción, 11 de abril de 2016, Fragmento solicitado, pág. 15.

<sup>32</sup> *Íd.*, pág. 10.

En cuanto a la planilla de 2010, expresó que hizo el mismo ejercicio de reconciliación, verificación y revisión que efectuó para la planilla de 2009.<sup>33</sup> Asimismo, para la planilla de 2011, además de reconciliarla con el estado financiero y corroborar que estuviera correcta y completa, trabajó directamente con el Departamento de 'Accounts Receivable' para obtener la información del total de ventas.<sup>34</sup> De hecho, indicó que es el mismo ejercicio que hace todos los años.<sup>35</sup> Así, resumió el proceso que llevó a cabo en cuantos a las 3 planillas:

Hice el mismo procedimiento de reconciliación, revisé que la planilla estuviera completa y correcta con relación a los estados financieros, se la presenté [...] al Presidente para la firma.<sup>36</sup>

También, la VP de Administración reiteró --una y otra vez-- que la información de las planillas era consistente con la que surgía de los estados financieros, pues ella misma la reconcilió y la validó.<sup>37</sup> La señora Báez no controversió este testimonio con prueba documental o testifical.

Ahora bien, relacionado con el asunto de los estados financieros, al TPI le causó suspicacia que Trafon no los presentara en apoyo de su alegación de pérdidas económicas. De hecho, el TPI indicó que Trafon "ocultó información relevante". Trafon y la señora Báez, a su vez, dedicaron espacio importante en sus escritos a argumentos sobre este tema, en una y otra dirección. Este Tribunal examinó los autos del TPI. Notó que, el

---

<sup>33</sup> *Íd.*, pág. 14.

<sup>34</sup> *Íd.*, pág. 15.

<sup>35</sup> *Íd.*, pág. 16.

<sup>36</sup> *Íd.*, pág. 14.

<sup>37</sup> Transcripción, 19 de enero de 2016, págs. 52-53; y 11 de abril de 2016, págs. 34 y 50.

17 de octubre de 2013, se llevó a cabo una *Vista sobre Conferencia con Antelación a Juicio*. Allí, la señora Báez planteó que solicitó ciertos informes financieros, los cuales Trafon tenía pendientes de producir. Informó, además, que “necesita[ba] la orientación de un CPA en lo que respecta al contenido de las planillas [...]” y añadió: “él va a poder dar[me] una opinión en cuanto a las planillas una vez [tenga] esos estados financieros...”.<sup>38</sup>

Los autos revelaron también que, el 1 de noviembre de 2013, Trafon proveyó a la señora Báez las copias de los estados financieros para los años 2009, 2010 y 2011.<sup>39</sup> Así, la señora Báez tuvo disponible la totalidad de los estados financieros que requirió, al menos, un año antes del juicio.<sup>40</sup> Por ende, no cabe hablar de ocultamiento de información, tal y como sugirieron el TPI y la señora Báez.

Como cuestión de hecho, en el *Informe Conjunto de Conferencia con Antelación al Juicio* que presentaron las partes el 15 de octubre de 2013, la señora Báez anunció como testigo al Sr. Eddie Alejandro Ortega, CPA (CPA Ortega). La señora Báez indicó que el CPA Ortega testificaría “en torno a las planillas y la prueba financiera provista por [Trafon]”.<sup>41</sup> (Énfasis nuestro). Presumiblemente, el CPA Ortega examinó los estados financieros. Es razonable concluir que, de este haber identificado discrepancias entre los estados y las planillas, las cuales sí se presentaron y correspondían a los mismos años, hubiera alertado a la señora Báez.

<sup>38</sup> Transcripción, 17 de octubre de 2013, págs. 11-12.

<sup>39</sup> Trafon lo informó al TPI mediante una *Moción Informativa Relacionada a Prueba Pericial y Solicitando Orden*. Apéndice de *Recurso de Apelación*, pág. 30.

<sup>40</sup> El juicio comenzó el 8 de diciembre de 2014.

<sup>41</sup> Apéndice de *Recurso de Apelación*, pág. 22.

Más aún, la señora Báez lo hubiera llamado para que así declarara, y no lo hubiera eliminado de su lista de testigos.<sup>42</sup> Ante ello, es razonable concluir que la señora Báez no encontró utilidad en su presentación para derrotar la contención de Trafon que --en efecto-- sufrió pérdidas económicas serias. Esto es de fácil corroboración, pues la señora Báez, en su *Oposición a Apelación*, indicó: “[e]n cuanto al uso de los estados financieros en el juicio, [...] señora Báez (la señora Báez) no tenía necesidad de usarlos.”<sup>43</sup>

A pesar de las revelaciones que surgen del tracto procesal, el TPI concluyó que los estados financieros hubieran sido “la mejor evidencia” para establecer las pérdidas económicas de Trafon.<sup>44</sup> El TPI expresó, además, que Trafon no explicó “por qué no se trajeron como prueba.”<sup>45</sup> El TPI y la señora Báez parecen implicar que existía alguna información oculta y perjudicial en los estados financieros, para así activar alguna presunción adversa en contra de Trafon. Esto no encuentra apoyo en el récord ante el TPI. Tampoco encuentra soporte en el ordenamiento legal. Trafon ejerció su prerrogativa y diseñó, como quiso, su estrategia de litigio. Indistintamente, no anunció como evidencia los estados financieros para los años 2009, 2010 y 2011. Bajo esta realidad fáctica conclusiva, no cabía hablar que se activó presunción evidenciaria alguna.<sup>46</sup>

---

<sup>42</sup> Véase, *Minuta* de 11 de febrero de 2014. Esta reflejó que la representación legal de la señora Báez: “explic[ó] que el informe [de conferencia con antelación al juicio] se enmendó a los fines de que se eliminó un testigo, [y] se determinó que no habrá prueba pericial.” (Énfasis nuestro).

<sup>43</sup> *Oposición a Apelación*, pág. 28.

<sup>44</sup> Apéndice de *Recurso de Apelación*, pág. 139.

<sup>45</sup> *Íd.*

<sup>46</sup> El esfuerzo persistente de la señora Báez y del TPI para activar presunciones inaplicables en derecho cobra resonancia mayor a la luz del *Informe Conjunto de Conferencia con Antelación al Juicio* de 11 de febrero de 2014. En este, ambas partes consignaron en la Sección intitulada “XV. Otros Asuntos” que: “[...] se reserva[ban] además el derecho de no hacer uso de algún testigo o prueba documental anunciada sin que dicha decisión constituya o active la presunción de que le ser[ía] adversa.” (Énfasis nuestro). Igual expresión consignaron en el primer *Informe Conjunto de Conferencia con Antelación al Juicio*, que presentaron el 15 de octubre de 2013. *Íd.*, págs. 24 y 47.

En un ejercicio especulativo, el TPI indicó que las planillas no siempre demuestran la situación económica real de una empresa.<sup>47</sup> Concluyó así, a pesar que la señora Báez no presentó prueba que pusiera en duda la veracidad y el contenido de las mismas. El TPI añadió que, para establecer que --en efecto-- hubo pérdidas, y que "el tribunal p[udiera] determinar que el documento e[ra] verás (sic.)", Trafon debió presentar a la persona que las preparó (las planillas).<sup>48</sup> No tiene razón. De hecho, nuestro ordenamiento evidenciario permite, incluso, la admisión de una planilla como un récord y documento público para probar su contenido.<sup>49</sup> El TPI tuvo ante sí prueba suficiente para otorgarle confiabilidad cierta a su contenido. De cualquier forma, este Tribunal las examinó exhaustivamente.

Otra vez, Trafon presentó las planillas para los años 2009, 2010 y 2011, luego que las partes estipularon su autenticidad.<sup>50</sup> Además, ofreció en evidencia la planilla del año 2012 debido a que esta incluía períodos previos a la cesantía.<sup>51</sup> A pesar que este documento

---

<sup>47</sup> *Íd.*, pág. 138.

<sup>48</sup> *Íd.*

<sup>49</sup> La Regla 1005 de Evidencia sobre Récorde y Documentos Públicos, 32 LPRR Ap. VI, R. 1005, dispone que el contenido de un récord público, u otro documento bajo la custodia de una entidad u oficina público [...] puede ser probado mediante copia certificada del original expedida por un funcionario autorizado, o mediante copia declarada como correcta o fiel por una persona testigo que le haya comparado con el original. La Regla 1005, *supra*, indica, además, que si ello no es posible, a pesar de las diligencias razonables por parte del proponente, otra evidencia secundaria del contenido del original será admisible. Las planillas deben entenderse comprendidas en la categoría de "documento bajo la custodia de una entidad o una oficina pública". E.L. Chiesa Aponte, Reglas de Evidencia de Puerto Rico, Publicaciones JTS 2009, Tomo I, pág. 317.

<sup>50</sup> La señora Báez planteó, correctamente, que existe una distinción en cuanto a una estipulación para fines de autenticación (la evidencia es lo que se dice que es, i.e., es copia fiel y exacta); y una estipulación para fines de contenido (hechos o admisiones). *Rivera Menéndez v. Action Service*, 185 DPR 431, 441 (2012). Esta insistió en que no estipuló el contenido de dichas planillas. Mientras, Trafon argumentó que el TPI las admitió "sin objeción o limitación alguna". *Réplica a Oposición Presentada por la Parte Apelada*, pág. 3. Este Tribunal no encontró evidencia en el récord que estableciera que la señora Báez aceptó el contenido de tales documentos. En la *Minuta* de la vista de 19 de enero de 2016, y en la *Sentencia* del TPI, se consignó que las planillas constituían prueba de la "Parte Demandada" (Trafon). Incluso, la transcripción del juicio reveló instancias múltiples en las cuales la señora Báez reiteró su posición al respecto. Véase, por ejemplo, Transcripción, 19 de enero de 2016, págs. 35-78.

<sup>51</sup> *Minuta* de la vista de 19 de enero de 2016.

también estableció la pérdida de ingresos constante de Trafon, el TPI no se expresó al respecto. Se enfocó, más bien, en una insuficiencia supuesta de evidencia documental, y la falta de idoneidad de los documentos que presentó Trafon.

Como se indicó, además de las planillas, Trafon presentó el testimonio de la ex *comptroller* y VP de Administración de Trafon. Según declaró, ella era la persona responsable de custodiar, validar y reconciliar las planillas con los estados financieros. La señora Báez no controvirtió este testimonio. Tampoco retó las razones de índole económica que Trafon expuso para cesantearla.

Mientras, Trafon desglosó las medidas múltiples que tomó ante los retos fiscales que enfrentaba. Expuso, por ejemplo, la dificultad que tuvo para desarrollar crédito. Explicó detalladamente que, en este tipo de industria, el crédito se desarrollaba cuando se prepagaba por la mercancía.<sup>52</sup> En la medida en que el 95% de esta se compraba en Estados Unidos, y se tardaba un promedio de 3 semanas en llegar, sumado al tiempo que requería venderla y luego cobrarla, el ciclo duraba más de 100 días.<sup>53</sup> Esto, a su vez, afectaba el *cash flow*.<sup>54</sup> Narró, además, pérdidas de negocios, tales como la línea de Campo Fresco a finales del año 2011<sup>55</sup>, así como el acuerdo de almacenaje con V. Suárez. Bajo este, según declaró, V. Suárez ocupaba el 35% del espacio de las instalaciones de Trafon.<sup>56</sup> La señora Báez tampoco presentó prueba que controvirtiera este testimonio.

---

<sup>52</sup> Transcripción, 19 de enero de 2016, pág. 28.

<sup>53</sup> *Íd.*, pág. 28.

<sup>54</sup> *Íd.*, pág. 28.

<sup>55</sup> *Íd.*, pág. 32.

<sup>56</sup> *Íd.*, pág. 32.

La VP de Administración declaró, también, sobre las medidas que tomó Trafon ante el escenario de pérdidas económicas que enfrentaba. Expuso, por ejemplo, que cerraron dos instalaciones, una en San Juan y otra en Palo Seco.<sup>57</sup> Añadió que Trafon vendió la flota de camiones para eliminar los gastos de mantenimiento, etc. Indicó que se redujeron y eliminaron equipos que estaban obsoletos, se analizaron las cubiertas de planes médicos y efectuaron propuestas con el gobierno para la creación de empleos y para obtener un trato contributivo especial.<sup>58</sup> De igual forma, Trafon consolidó y eliminó puestos, y fusionó rutas de ventas, entre otras.<sup>59</sup> De nuevo, la señora Báez no cuestionó, ni impugnó, estas acciones de parte de Trafon.

Sobre los puestos, la VP de Administración declaró que desde el 2009, cuando se creó Trafon, la estructura organizacional sufrió una serie de cambios.<sup>60</sup> Entre estos, Trafon efectuó varias reestructuraciones: en el 2010, en febrero de 2011, en noviembre de 2011 y en febrero de 2012.<sup>61</sup> Estas reestructuraciones, necesariamente, conllevaron cambios en la plantilla. Las listas de empleados cesanteados por la reorganización entre el 2009-2012 corroboraron estos datos, pues comprobaron las cesantías progresivas y consistentes para dicho período.<sup>62</sup> En la medida en que tanto la señora Báez, como Trafon, anunciaron como evidencia

---

<sup>57</sup> *Íd.*, pág. 73.

<sup>58</sup> *Íd.*, págs. 73-74.

<sup>59</sup> *Íd.*, págs. 75-76.

<sup>60</sup> Transcripción, 20 de enero de 2016, pág. 15.

<sup>61</sup> Transcripción, 19 de enero de 2016, págs. 75-76.

<sup>62</sup> Identificados en la *Sentencia* del TPI como Exh. Conjunto 1, 1-B, 1-C, y 1-D.

tales listas<sup>63</sup>, y en ausencia de objeción, el TPI las admitió como "prueba estipulada".

En un paréntesis, este Tribunal significa que la señora Báez objetó, a nivel apelativo, la admisión de estos listados. Argumentó que aún estaba a tiempo para cuestionar el contenido de esta evidencia.<sup>64</sup> Añadió que, independientemente que las partes hubieran estipulado la prueba (ya fuera testifical o documental), el TPI podía hacer las inferencias que estimara y emitir los juicios valorativos que quisiera.<sup>65</sup>

Este Tribunal examinó el tracto procesal de este asunto y encontró que, inicialmente, la señora Báez limitó la estipulación de estos listados para fines de autenticidad. Así surgió del *Informe Conjunto de Conferencia con Antelación al Juicio* de 15 de octubre de 2013 y de su versión enmendada de 11 de febrero de 2014. No obstante, durante la vista de 19 de enero de 2016, las partes estipularon los listados en cuestión. No surgió de la *Minuta* que la señora Báez o Trafon hubiera hecho salvedad o cualificación alguna en cuanto a la estipulación. Así, el TPI los marcó como Exhibits 1(a); 1(b); 1(c); y 1(d) bajo el encabezado "Estipulada". Tanto la *Minuta*, como la *Sentencia* del TPI<sup>66</sup>, recogieron tales acuerdos.

Aún poniendo este asunto a un lado, este Tribunal está en la misma posición que el TPI al momento de aquilatar la prueba documental. *Dye-Tex P.R., Inc., v. Royal Ins. Co., P.R.*, 150 DPR 658, 662-663 (2000). A esos fines, examinó los documentos y estos reflejan lo siguiente:

---

<sup>63</sup> Apéndice de *Recurso de Apelación*, págs. 21 y 44.

<sup>64</sup> *Dúplica a Réplica de Parte Apelante*, pág. 2.

<sup>65</sup> *Íd.*

<sup>66</sup> Apéndice de *Recurso de Apelación*, págs. 125.

2009	48 empleados despedidos <sup>67</sup>
2010	31 empleados despedidos <sup>68</sup>
2011	89 empleados despedidos <sup>69</sup>
2012	59 empleados despedidos <sup>70</sup>
Total	227 empleados

El desglose anterior establece que las cesantías constituyeron más del 50% de los empleados de Trafon. De hecho, tan solo en el mes de febrero de 2012, Trafon cesantó a 28 empleados --incluyendo a la señora Báez-- como parte de una reestructuración.<sup>71</sup>

Ahora bien, más allá de examinar el universo de empleados que Trafon cesantó, hay que prestar atención especial a cómo se comportó el Departamento de Recursos Humanos, al cual estaba adscrita la señora Báez. A continuación, un desglose cronológico que incluye los cambios en la plantilla del Departamento de Recursos Humanos, según estableció la prueba:

2004: Reclutamiento de la señora Báez bajo Packers. 6 puestos<sup>72</sup> (VP de Recursos Humanos; Asistente de VP de Recursos Humanos; Oficial de Beneficios; Oficial de Reclutamiento<sup>73</sup>; Secretaria de VP de Recursos Humanos; y *Official Clerk*).

2009: Reclutamiento de la señora Báez bajo Trafon. 4 puestos<sup>74</sup> (VP de Recursos Humanos; Asistente de VP de Recursos Humanos; Oficial de Beneficios; y Secretaria de VP de Recursos Humanos<sup>75</sup>).

febrero/2012: Eliminación de puesto de Asistente de VP de Recursos Humanos (señora Báez). 2 puestos<sup>76</sup> (VP de Recursos Humanos; y Especialista de Beneficios Marginales).

Lejos de Trafon reclutar personal para sustituir a la señora Báez, esta testificó que su ex supervisor, el VP

<sup>67</sup> *Íd.*, págs. 115-116.

<sup>68</sup> *Íd.*, págs. 117.

<sup>69</sup> *Íd.*, págs. 118-119.

<sup>70</sup> *Íd.*, págs. 120-121.

<sup>71</sup> *Íd.*, pág. 120.

<sup>72</sup> Transcripción, 9 de diciembre de 2014, pág. 31.

<sup>73</sup> Transcripción, 8 de diciembre de 2014, pág. 34.

<sup>74</sup> Transcripción, 9 de diciembre de 2014, pág. 31.

<sup>75</sup> *Íd.*, pág. 30.

<sup>76</sup> *Íd.*, pág. 26.

de Recursos Humanos y la Especialista en Beneficios Marginales asumieron sus responsabilidades.<sup>77</sup> La VP de Administración<sup>78</sup> así lo corroboró.

septiembre/2012: Eliminación de puesto de Especialista de Beneficios Marginales<sup>79</sup> (señora Ruiz). 1 puesto (VP Recursos Humanos).

La señora Báez confirmó que, al poco tiempo de su separación, Trafon cesanteó a la señora Ruiz.<sup>80</sup>

16/febrero/2012: Eliminación del Departamento de Recursos Humanos. 0 puestos.<sup>81</sup>

No cabe duda que al subsumirse el Departamento de Recursos Humanos en el de Administración, el primero --de facto-- desapareció.<sup>82</sup> Incluso, la prueba testifical estableció que al VP de Recursos Humanos, quien era el único empleado que quedaba en el Departamento de Recursos Humanos, se movió físicamente al área del Departamento de Administración.<sup>83</sup>

A pesar que la señora Báez destacó el reclutamiento de otros puestos posterior a su cesantía<sup>84</sup>, Trafon no reclutó a persona alguna en el Departamento de Recursos Humanos. La propia señora Báez declaró:

P [...] Le pregunto, ¿esas personas que usted está haciendo referencia, que usted tenga conocimiento, alguno era para trabajar dentro del Departamento de Recursos Humanos?

R Del Departamento de Recursos Humanos no.<sup>85</sup>

Asimismo, la VP de Administración declaró:

<sup>77</sup> Transcripción, 8 de diciembre de 2014, pág. 124.

<sup>78</sup> Transcripción, 19 de enero de 2016, págs. 102-103.

<sup>79</sup> Transcripción, 19 de enero de 2016, pág. 103, y Apéndice de Recurso de Apelación, pág. 121.

<sup>80</sup> Transcripción, 10 de diciembre de 2014, pág. 47:

P Okey. ¿Usted conoce si a la fecha del día de hoy la [señora Ruiz] continúa trabajando en Trafon?

R No, ella no continúa trabajando.

P ¿Sabe desde cuando?

R Tengo entendido desde agosto del mismo año en que yo cesé.

P Del 2012. O sea, ¿qué [la señora Ruiz] fue despedida alrededor de seis meses después de usted?

R Sí.

<sup>81</sup> Transcripción, 19 de enero de 2016, pág. 112.

<sup>82</sup> *Íd.*, pág. 106.

<sup>83</sup> *Íd.*, pág. 112.

<sup>84</sup> Apéndice de Recurso de Apelación, pág. 229.

<sup>85</sup> Transcripción, 10 de diciembre de 2014, pág. 47.

P ¿Posterior al despido de la señora Báez qué personal, si alguno, contrató [Trafon] para el Departamento de Recursos Humanos?

R Ninguno.

P ¿Y posterior a la eliminación de la posición de la señora Ruiz qué contratación adicional se hizo para el Departamento de Recursos Humanos?

[...]

R Ninguna, ninguna.<sup>86</sup>

Estos hechos son ineludibles.

El TPI, sin embargo, expresó en la *Sentencia* su desacuerdo con las determinaciones de negocio de Trafon. Por ejemplo, afirmó que el puesto de [la señora Báez] era esencial para el buen funcionamiento de la empresa...<sup>87</sup>; y añadió que Trafon "no pudo explicar si realmente eliminó el puesto de la señora Báez".<sup>88</sup> Este Tribunal no pudo identificar evidencia que arrojara duda sobre la supresión del puesto de la señora Báez. Por el contrario, quedó constatado que, eventualmente, Trafon eliminó todos los puestos del Departamento de Recursos Humanos, salvo el del VP, a quien envió al Departamento de Administración. Quedó verificado, también, que Trafon redistribuyó las tareas que realizaba la señora Báez.

Estas surgen de:

- (a) una primera *Certificación de Empleo y Labores* que preparó la señora Báez, de 20 de mayo de 2008, que contenía sus funciones bajo Packers;<sup>89</sup>
- (b) una segunda *Certificación de Empleo y Labores* y que suscribió el entonces VP de Recursos Humanos el 14 de marzo de 2012, luego que Trafon la cesanteó<sup>90</sup>;
- (c) el testimonio de la señora Báez en cuanto a su opinión y la importancia que le adscribía a las funciones que realizaba<sup>91</sup>, así como su

<sup>86</sup> Transcripción, 19 de enero de 2014, págs. 107-108.

<sup>87</sup> Apéndice de Recurso de Apelación, pág. 140.

<sup>88</sup> *Íd.*, pág. 139.

<sup>89</sup> Transcripción, 8 de diciembre de 2014, pág. 40.

<sup>90</sup> Trafon cesanteó a la señora Báez el 17 de febrero de 2012. *Íd.*, págs. 52 y 54.

<sup>91</sup> *Íd.*, págs. 87-88.

apreciación de que solo ella podía ejercerlas;<sup>92</sup>

- (d) el testimonio detallado y elaborado de la señora Báez en cuanto a cada una de sus funciones, según se estableció en la descripción de tareas que ella preparó.<sup>93</sup>

Este Tribunal examinó con detenimiento el testimonio de la señora Báez en cuanto a sus funciones. Estas pueden resumirse como: mantenimiento y actualización de todos los expedientes de personal y su contenido; entrada de datos; tareas secretariales que incluyen completar formularios, archivar y actualizar listados; orientar a los empleados que acudieran al Departamento de Recursos Humanos con inquietudes o preguntas, así como a candidatos a empleo, entre otras. La señora Báez testificó, además, que algunas de sus tareas eran esporádicas. Por ejemplo, completar el formulario de informe de accidente para el Fondo del Seguro del Estado, completar el formulario de ASUME sobre pensión alimentaria o preparar los informes que requiere el *Occupational Safety and Health Administration* (OSHA, por sus siglas en inglés) u otras agencias gubernamentales.<sup>94</sup> Todas, no cabe duda, constituyen funciones importantes para la operación de una oficina. Sin embargo, estas podían, tal y como ocurrió, distribuirse razonablemente entre el VP de Recursos Humanos y la Especialista en Beneficios Marginales. La señora Báez certificó que, en

---

<sup>92</sup> *Íd.*, pág. 126:

P [...] De esas veintisiete funciones que aparecen en esta certificación, fijese que usted es despedida el viernes...

R Unjú.

P [...] ¿[A] partir del lunes [...] estaban las dos personas que quedaban en Recursos Humanos disponibles como personas capacitadas para cumplir con esas funciones?

R Es que ninguno estaba preparado en estas funciones, ya que las funciones las tenía yo.

<sup>93</sup> *Íd.*, pág. 40.

<sup>94</sup> *Íd.*, págs. 88 y 135.

efecto, la señora Ruiz y el VP de Recursos Humanos asumieron sus funciones.<sup>95</sup>

Contrario a lo que plantearon el TPI y la señora Báez, su cesantía y la distribución de sus funciones entre su supervisor y otra empleada, no implicó que Trafon mantuviera la posición, y/o que la sustituyera con otra empleada. A esos efectos, en *Durieux v. ConAgra, supra*, pág. 287, el Tribunal Supremo adoptó las expresiones de los tribunales federales a los efectos que una "redistribución de funciones como consecuencia de la eliminación de un [puesto], no equivale a una sustitución en el empleo. [Así también] [...] un empleado despedido no se considera sustituido cuando otro empleado asume las funciones de aquél, además de las que desempeña habitualmente." De esta manera, no había espacio para concluir que, en este caso, la redistribución de tareas equivalió a una sustitución por parte de Trafon.<sup>96</sup>

Este Tribunal reseña que la señora Báez sabía, al detalle, los asuntos concernientes a la delegación y distribución de funciones dentro de la compañía. Como cuestión de hecho, cuando Trafon cesantó a la Sra. Maritza Vélez [entonces Secretaria del VP de Recursos Humanos], la señora Báez "pas[ó] entonces a

---

<sup>95</sup> *Íd.*, pág. 123. Véase, además, discusión de errores primero, segundo y tercero, pág. 37.

<sup>96</sup> La señora Báez añadió dos teorías nuevas ancladas en omisiones supuestas de Trafon con respecto a ciertas "obligaciones" bajo la Ley 80, *supra*: (1) no tener establecido un sistema de clasificación *bona fide*; y (2) no entregarle a un empleado --por escrito-- sus funciones. Trafon planteó que estas teorías legales no formaron parte de su reclamación. *Réplica a Oposición Presentada por la Parte Apelada*, págs. 6-8. La señora Báez indicó que, aunque el TPI no mencionara estos aspectos en su *Sentencia*, no estaba obligada a descartarlos a nivel apelativo. *Dúplica a Réplica de Parte Apelante*, pág. 6. Añadió que ambos "est[aban] estrechamente ligados a [los] reclamos relativos al despido injustificado". *Dúplica a Réplica de Parte Apelante*, pág. 5. Como se discutió en la Sección II (D) arriba, la norma de abstención en asuntos y controversias que no se presentaron ante el TPI, es un principio cardinal que rige el marco de actuación de este Tribunal. En efecto, los asuntos (1) y (2) no se trajeron a la consideración del TPI.

heredar sus funciones".<sup>97</sup> La señora Báez también narró otros movimientos en el Departamento de Recursos Humanos durante su estadía en Trafon. Entre estos, la entrada y salida de la Sra. Lizmarie Ruiz como Asistente Administrativa del VP de Recursos Humanos, y la entrada de la Sra. Mariela Ruiz, entre otros<sup>98</sup>. Así, la señora Báez experimentó cómo el Departamento de Recursos Humanos se redujo a la mitad durante su relación de empleo con Packers, y luego con Trafon, hasta prácticamente su eliminación.

Dicho de otro modo, este Tribunal estima que las reorganizaciones y las reducciones de personal en Trafon no eran asuntos ajenos a la señora Báez. Cabe destacar que la señora Báez fue testigo presencial, como Asistente del VP de Recursos Humanos, de todas las reestructuraciones: la de 2010, la de febrero de 2011, la de noviembre de 2011 y la de febrero de 2012. Como tal, estaba familiarizada ampliamente con los cambios en la organización y, como quedó constatado, en su propio Departamento de Recursos Humanos. Conviene recordar que esta declaró que recibía "toda[s] las requisiciones de personal más las bajas que est[aban] entrando, todo empleado que [iba] saliendo de la empresa..."<sup>99</sup>. En cuanto a su propia cesantía, declaró que ese día su supervisor, el VP de Recursos Humanos, le indicó

[...] Cynthia no te me vayas a ir. Necesito hablar contigo. Pues yo volví. [...] [Y]a yo durante ese día me había percatado que estaban despidiendo empleados.<sup>100</sup>

---

<sup>97</sup> Transcripción, 8 de diciembre de 2014, pág. 47.

<sup>98</sup> *Íd.*, pág. 48.

<sup>99</sup> Transcripción, 10 de diciembre de 2014, pág. 43.

<sup>100</sup> Transcripción, 8 de diciembre de 2014, pág. 120.

Expresó que le preguntó al VP de Recursos Humanos: "¿Estoy yo dentro de las personas que están cesanteando en este proceso?"<sup>101</sup> Este le respondió en la afirmativa. Así pues, dentro de las circunstancias económicas que Trafon enfrentaba, la señora Báez conocía que ella, al igual que el resto del personal, estaba en una situación de vulnerabilidad en cuanto a su permanencia en el empleo. Por lo cual, no existe la evidencia más leve en apoyo de su argumento que la decisión de eliminar su posición estuviera motivada por ánimo discriminatorio alguno (edad). Véase discusión de errores tercero, cuarto y quinto, *infra*, págs. 44-51. Al fin y al cabo, este Tribunal concluye que nada en el ordenamiento jurídico requería que Trafon mantuviera posiciones que ya no se justificaban administrativamente.

Según se estableció en la Sección II (A) arriba, el estado de derecho, local y federal, reconoce la prerrogativa de Trafon de determinar con qué posiciones realizaba sus operaciones. La Ley 80, a su vez, reconoce que pueden surgir condiciones en la operación de los negocios que requieran cesantar empleomanía, sin que ello contravenga sus disposiciones. Según la prueba, este es el caso. La evidencia constató pérdidas millonarias sostenidas a través de los años, y una merma de cientos y cientos de empleados en un período de 3 años.

Este Tribunal concluye que la determinación de Trafon de cesantar a la señora Báez fue una acción dirigida a la administración de su negocio. Trafon ancló

---

<sup>101</sup> *Íd.*, pág. 121.

dicha acción, según este Tribunal estima, en el escenario económico que tenía ante sí. El expediente apelativo y la transcripción no arrojaron indicio alguno que estableciera que la actuación fue arbitraria o caprichosa.<sup>102</sup>

#### **B. Errores cuarto, quinto y sexto; Ley 100**

Trafon sostuvo, de manera general, que el TPI se equivocó al concluir que Trafon discriminó en contra de la señora Báez al despedirla por motivo de su edad. De manera específica, mantuvo que: (1) la señora Báez no estableció un caso *prima facie* de discrimen por razón de edad; y (b) el TPI invirtió el peso de la prueba en un caso de discrimen al imponérselo al patrono. Trafon añadió que el TPI erró al considerar evidencia que no es relevante, pertinente y que no establece discrimen alguno en contra de la señora Báez. El TPI, por su parte, indicó que Trafon "no se defendió en cuanto a la

---

<sup>102</sup> La señora Báez acudió ante este Tribunal y, en contravención con los principios más básicos de la práctica apelativa --incluyendo el mandato de la Regla 74(B) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*-- presentó asuntos y prueba que no se dilucidó ante el TPI. Véase, Sección II (D) arriba. La señora Báez, por ejemplo, presentó porciones del testimonio que ella brindó durante su deposición. El TPI no las tuvo ante sí, ni las consideró. Apéndice Núm. 8 de la *Oposición a Apelación*. Por ende, este Tribunal da este documento por no puesto.

Además, este Tribunal da por no puesto un Informe de Conferencia con Antelación a Juicio en otro caso en contra de Trafon. Este tampoco formó parte del récord ante el TPI. Apéndice Núm. 1 de *Oposición a Apelación*, págs. 1-24. Asimismo, este Tribunal rechaza las especulaciones múltiples sobre los "motivos" que Trafon pudo tener para no presentar como testigo al entonces VP de Recursos Humanos, a quien la señora Báez calificó de "testigo clave". *Oposición a Apelación*, pág. 21. De igual forma, rechaza la invitación a que este Tribunal vea "con extrema sospecha" la determinación de Trafon de no anunciarlo. *Íd.* Rechaza, también, la pretensión de acoger como prueba admisible supuestas "admisiones del entonces VP de Recursos Humanos [a los fines] que el despido fue injustificado". *Oposición a Apelación*, págs. 22 y 35.

Igualmente, este Tribunal da por no puesto lo relativo a la participación supuesta del entonces VP de Recursos Humanos en otros casos de índole laboral en contra de Trafon. *Oposición a Apelación*, pág. 20. De cualquier forma, es evidente que las determinaciones judiciales a las que la señora Báez hace referencia, no guardan relación con los hechos que este Tribunal considera. *Íd.*; y Apéndice Núm. 3, *Oposición a Apelación*, págs. 26-45. Trafon nunca anunció al entonces VP de Recursos Humanos como potencial testigo. Bajo este escenario, no se activó presunción alguna.

A pesar que la señora Báez reconoció la prohibición reglamentaria y jurisprudencial de sus actuaciones, indicó que se "[veía] obligad[a] a traer ante la atención del Tribunal todos estos eventos" debido a la "no disponibilidad [del VP de Recursos Humanos] por retiro". *Oposición a Apelación*, nota al calce núm. 2, pág. 20; y *Dúplica a Réplica de Parte Apelante*, págs. 7-8. Este Tribunal reprueba esta práctica. Si el testimonio del entonces VP de Recursos Humanos le resultaba favorable a la señora Báez, tal y como planteó en sus escritos, lo debió citar. Véase, por analogía, discusión de errores primero, segundo y tercero, págs. 27-34, en torno a la falta de presentación como evidencia de los estados financieros de Trafon.

alegación de discrimen".<sup>103</sup> Se cometieron los errores cuarto, quinto y sexto. Veamos.

En primer lugar, es indispensable indicar que --en la *Querrela*-- la señora Báez no presentó un solo incidente, una sola referencia, una instancia, cual mínima o superflua, para establecer que Trafon la cesantó por su edad. Se limitó a expresar, conclusivamente, que Trafon la cesantó por su edad, por lo que no se cumple con el requerimiento de actos específicos de discrimen que exige el ordenamiento.<sup>104</sup> Al respecto, es notable que la propia representación legal de la señora Báez reconoció que "en la demanda no se hizo ningún tipo de alegación de que hubiese un patrón de conducta [discriminatoria] en lo que respecta a [su] cliente".<sup>105</sup> Sin embargo, intentó --y el TPI rechazó-- incorporar las alegaciones de discrimen de otras personas, en otros litigios, para intentar establecer un patrón.<sup>106</sup>

En segundo lugar, es preciso destacar que, durante todos los períodos en los cuales la señora Báez laboró en Trafon, esta última tenía activadas políticas en contra del discrimen en el empleo. A esos fines, las partes estipularon conjuntamente que: "[a] la fecha del despido[,] Trafon contaba con un Manual de Empleado del que se desprende[n] sus políticas".<sup>107</sup> Este Manual precisa la prohibición de discrimen por razón de edad. Este Tribunal advirtió que no desfiló prueba que

---

<sup>103</sup> Apéndice de *Recurso de Apelación*, pág. 138.

<sup>104</sup> Véase, Sección II (B).

<sup>105</sup> Transcripción, 9 de diciembre de 2014, pág. 12.

<sup>106</sup> A pesar de la determinación del TPI de no dar paso a la modificación de alegaciones en la etapa de juicio, la señora Báez resucitó los mismos argumentos ante este Tribunal. Transcripción, 9 de diciembre de 2014, pág. 16; y nota al calce núm. 103.

<sup>107</sup> Transcripción, 19 de enero de 2016, págs. 110-112; y Apéndice de *Recurso de Apelación*, págs. 37 y 125.

controvirtiera la eficacia de tales políticas. Incluso, la VP de Administración declaró:

P Bien. Le pregunto, ¿qué usted tenga conocimiento, qué quejas, si alguna, presentó la señora Báez ante la gerencia en relación a que se estaba incumpliendo con esas políticas que usted acaba de leer”.

R Ninguna.<sup>108</sup>

La señora Báez también planteó, reiteradamente, su conocimiento en torno a estas políticas y su capacitación amplia en torno a materias relacionadas de índole laboral.<sup>109</sup> En cualquier caso, siendo la mano derecha del VP de Recursos Humanos, la señora Báez tenía acceso a información que estableciera cualquier desviación respecto a las políticas en contra del discrimen por razón de edad de Trafon. A esos fines, declaró que estaba encargada de preparar los informes anuales del *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC, por sus siglas en inglés). Si bien aclaró que no los finalizó, confirmó que estaba a cargo de compilar y organizar la información que allí se incluía:

R [...] toda la data había que tabularla, había unos informes que eran por edad, etcétera...

P [...] Y su testimonio entonces es que usted sí hacía esos informes, se monitoreaban las edades?

R Sí.<sup>110</sup>

En tercer lugar, Trafon efectuó una oferta de empleo y la reclutó cuando esta tenía 46 años.<sup>111</sup>

---

<sup>108</sup> Transcripción, 19 de enero de 2016, pág. 112.

<sup>109</sup> Declaró que tiene una Maestría en Recursos Humanos y Gerencia. Transcripción, 8 de diciembre de 2014, pág. 25. Cuenta, además, con un año de estudio en Legislación Laboral y fue Directora de Recursos Humanos, *Íd.* pág. 29. A su vez, ha tomado múltiples adiestramientos en temas de discrimen en el empleo, entre otros. *Íd.*, pág. 25.

<sup>110</sup> Transcripción, 9 de diciembre de 2014, págs. 35-36.

<sup>111</sup> Aunque la señora Báez indicó que tenía 45 años, lo cierto es que el cómputo de su edad a partir de su fecha de nacimiento, 31 de marzo de 1963, a junio de 2009, cuando Trafon le efectuó la oferta de empleo, resulta en 46 años. *Íd.*, pág. 32.

En cuarto lugar, la señora Báez expresó que Trafon le aumentó el salario (\$2.00 la hora), retroactivo al momento de su reclutamiento, para un total de \$14.50 la hora.<sup>112</sup> Esto representó un aumento al salario que devengaba en Packers.<sup>113</sup> Más aún, Trafon le aumentó su salario --por segunda vez-- a \$16.50, cuando tenía 48 años.<sup>114</sup> Estos mejoramientos salariales no son consistentes con un patrono que discrimina en contra de una empleada por su edad.

En quinto lugar, en apoyo a sus alegaciones, la señora Báez y el TPI utilizaron una *Certificación de Empleo y Labores* que el VP de Recursos Humanos firmó el 14 de marzo de 2012. Según declaró la señora Báez, el VP de Recursos Humanos accedió a firmarla, a solicitud de ella, para que pudiera hacer gestiones de empleo.<sup>115</sup> Conviene reseñar que, para el 14 de marzo de 2012, había transcurrido más de un mes desde que Trafon la había cesanteado.<sup>116</sup> Este Tribunal considera que certificarle las funciones a una empleada cesanteada, para asistirle en su transición a un empleo nuevo, es incompatible con actuaciones discriminatorias.

A pesar de esto, la señora Báez entiende que Trafon la discriminó. Como se indicó, un caso *prima facie* bajo la Ley 100 requería que la señora Báez probara: (1) que la cesantearon; (2) que Trafon no tuvo causa justa para cesantearla; y (3) que estaba dentro de la edad protegida.<sup>117</sup> Para cumplir con tales elementos, podía

---

<sup>112</sup> *Íd.*, pág. 32.

<sup>113</sup> *Íd.*, pág. 32.

<sup>114</sup> Transcripción, 8 de diciembre de 2014, pág. 73.

<sup>115</sup> *Íd.*, pág. 54.

<sup>116</sup> A las 3 semanas que Trafon le certificó sus funciones, la señora Báez presentó una *Querrela* en su contra (3 de mayo de 2012).

<sup>117</sup> La protección de la Ley 100 se activa a partir de la edad mínima para trabajar legalmente. Este cambio persigue expandir la protección al trabajador. *Mestres Dosal v. Dosal Escandon*, 173 DPR 62, 72 (2008), citando a *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*.

presentar prueba de que Trafon la sustituyó por alguien más joven, así como de sus competencias para desempeñar sus funciones.

A esos fines, la señora Báez planteó que retener a la Especialista de Beneficios Marginales (señora Ruiz) --quien era 19 años menor que ella-- y cesantar a la Asistente del VP de Recursos Humanos (señora Báez), constituyó una actuación discriminatoria.<sup>118</sup> No tiene razón. La señora Báez reconoció que ambas tenían puestos, salarios<sup>119</sup> y funciones distintas:

P Bien. Y usted testificó que las funciones que hacía [la señora Ruiz] y las que hacía usted era totalmente distintas, ¿correcto?

R Las funciones que tenía delegada cada una eran distintas.

P Correcto. Y también mencionó que eran en áreas totalmente distintas también ¿correcto?

R Ella era beneficios marginales y yo como Asistente del Director de Recursos Humanos<sup>120</sup>.

Sin embargo, insistió en que "pudiera estar llevando a cabo las funciones de [la señora Ruiz]"<sup>121</sup>:

[...] [e]n cuanto a la preparación, a la experiencia, la antigüedad en el empleo entiendo que no se..., no se, se veló. Yo pertenezco al grupo protegido porque era mayor de cuarenta y cinco años en aquel entonces y tenía cuarenta y nueve<sup>122</sup>.

Añadió:

<sup>118</sup> Relacionado, la señora Báez presentó una violación supuesta de Trafon al principio de antigüedad bajo la Ley 80. *Oposición a Apelación*, págs. 10-12. En esencia, planteó que Trafon favoreció a una empleada de menor antigüedad [la señora Ruiz], aunque ella podía ejercer las funciones de la otra empleada. Se aclara que, si bien la señora Báez no hizo expresión alguna al respecto en la *Querrela*, tanto en el Informe *Conjunto de Conferencia con Antelación al Juicio* de 15 de octubre de 2013, como en su versión enmendada de 11 de febrero de 2014, incluyó una sección intitulada "Despido Injustificado por no seguir criterio de antigüedad." Apéndice de *Recurso de Apelación*, págs. 16 y 39.

<sup>119</sup> La señora Báez ganaba \$16.50, mientras que la señora Ruiz ganaba \$14.50. Transcripción, 8 de diciembre de 2014, págs. 73-74.

<sup>120</sup> Transcripción, 9 de diciembre de 2014, págs. 47-48.

<sup>121</sup> Transcripción, 8 de diciembre de 2014, pág. 136.

<sup>122</sup> *Íd.*, pág. 136.

El trabajo que realizaba [la señora Ruiz] yo lo podía desempeñar. Yo tenía el conocimiento y de las dos quien más rápido iba a coger el paso de los que estaba haciendo la otra persona era yo.<sup>123</sup>

Nuevamente, al momento que Trafon cesanteó a la señora Báez, solo quedaban dos personas en el Departamento de Recursos Humanos: el VP --quien tenía más de 50 años-- y la Especialista en Beneficios Marginales quien, según declaró, tenía un puesto distinto con funciones distintas. Igualmente, la evidencia estableció que, a los pocos meses, Trafon cesanteó a la señora Ruiz (Especialista en Beneficios Marginales) y, subsiguientemente, trasladó al VP de Recursos Humanos al Departamento de Administración, desapareciendo así el Departamento de Recursos Humanos.<sup>124</sup>

Independientemente, no está en controversia --y nunca estuvo-- que en Trafon hubiera otro puesto de Asistente de VP de Recursos Humanos. Tampoco está o estuvo en controversia que se hubiera efectuado reclutamiento alguno del puesto de Asistente de VP de Recursos Humanos o cualquiera otro en dicho Departamento.

No cabe duda que la señora Báez pensaba que Trafon debía mantener el puesto de Asistente de Administrador de VP que ocupaba, en vez de mantener el puesto de Especialista en Beneficios Marginales que ocupaba la señora Ruiz. En su opinión, sus ejecutorias, así como su edad, debieron asegurar su permanencia en Trafon. Sin embargo, como se reseñó en la Sección II (B) arriba, la opinión de la señora Báez en torno a su desempeño y sus

---

<sup>123</sup> *Íd.*, pág. 138.

<sup>124</sup> Véase, discusión de errores primero, segundo y tercero, págs. 35-41.

competencias, no era dispositiva al momento de analizar las acciones administrativas de Trafon, ni sustituía su juicio de negocios. El ordenamiento legal en Puerto Rico y en Estados Unidos, también reconoce la prerrogativa gerencial que tenía Trafon de establecer los puestos en su empresa y determinar en cuál de estos se desempeñaría cada empleado. Así pues, quedó establecido que la señora Báez no evidenció que Trafon la sustituyera por alguien más joven. Esto, como se indicó, hubiera abonado a configurar un caso *prima facie*.

Según dicho, para activar la presunción de discrimin requerida propiamente, y configurar un caso *prima facie*, la señora Báez tenía que establecer --de umbral-- la ilegalidad de su cesantía. No obstante, la situación fiscal precaria de Trafon se probó mediante las planillas de contribución sobre ingresos que Trafon sometió bajo juramento, y cuya autenticidad las partes estipularon.<sup>125</sup> La señora Báez no retó tales pérdidas millonarias con prueba testifical, documental o pericial.

También es un hecho indisputable que Trafon cesantó, paulatinamente, a cientos de empleados debido a la crisis económica sostenida que enfrentó.<sup>126</sup> Solo en el mes de febrero de 2012, Trafon cesantó a veintiocho (28)<sup>127</sup> empleados, incluyéndola, como parte de la reorganización. Igual, suprimió todos los puestos del Departamento de Recursos Humanos, hasta eliminarlo.<sup>128</sup>

---

<sup>125</sup> Véase, discusión de errores primero, segundo y tercero, págs. 27-35.

<sup>126</sup> Véase, discusión de errores primero, segundo y tercero, págs. 36-37.

<sup>127</sup> Apéndice de *Recurso de Apelación*, págs. 120-121.

<sup>128</sup> Véase, discusión de errores primero, segundo y tercero, págs. 37-41.

El curso de acción descrito --las reducciones en la plantilla-- vino acompañado de una gama de estrategias para optimizar la operación de Trafon, reducir sus costos y compensar las pérdidas.<sup>129</sup> La señora Báez tampoco retó, de forma alguna, la prueba que Trafon presentó al respecto.

Por ende, al no probar la ausencia de causa justa para cesantearla, la señora Báez fracasó en cumplir con los elementos requeridos para activar la presunción *prima facie* de discrimen. Bajo este escenario, sumado a la ausencia de algún incidente específico constitutivo de discrimen, el TPI tenía que desestimar la causa de acción bajo la Ley 100, y no lo hizo.

Para fines de discusión, este Tribunal asume que la señora Báez fue exitosa en establecer un caso *prima facie*. Procedía, pues, que Trafon presentara prueba que derrotara el hecho básico que el despido fue justificado; o destruyera el hecho presumido (que el despido no fue discriminatorio); o ambos. Como se vio, Trafon logró articular las razones legítimas de negocio --en este caso de índole económica-- que desencadenaron en la cesantía de la señora Báez; i.e., mediante un *quantum* de prueba basado en la preponderancia, Trafon evidenció las razones no discriminatorias para cesantear a la señora Báez y, de este modo, cumplió con la carga probatoria que se le exigía.

Ante ello, ya sin el beneficio de la presunción, la señora Báez tenía que presentar prueba que estableciera que el discrimen, en efecto, ocurrió. La señora Báez falló en cumplir con este requerimiento. Tampoco pudo

---

<sup>129</sup> Véase, discusión de errores primero, segundo y tercero, págs. 34-35.

establecer que las razones económicas que Trafon ofreció para justificar su cesantía eran un pretexto para encubrir su discrimen por edad.

No bastaba que la señora Báez atacara, de manera general y especulativa, la razón de negocios que Trafon esgrimió para su cesantía. Debió traer evidencia que probara que la razón que ofreció Trafon era falsa o carecía de una base fáctica, o que Trafon estaba mintiendo para encubrir su discrimen.<sup>130</sup>

Esto no ocurrió y, al final del día, la única evidencia con la que contaba la señora Báez para sustentar su reclamación de discrimen por edad era que tenía 48 años al momento que Trafon la cesanteó.<sup>131</sup> Se reitera que la señora Báez tenía 41 años cuando Packers la reclutó, y 46 años cuando Trafon le extendió la oferta de empleo. Como se estableció, el mero hecho de tener cierta edad es insuficiente --en sí mismo-- para establecer una inferencia de discrimen, y mucho menos para demostrar discrimen.<sup>132</sup> Esto, sumado a su percepción o creencia que su cesantía debió darse por su edad, no bastaba para sostener una reclamación de discrimen. En fin, el TPI no contaba con prueba alguna que estableciera

---

<sup>130</sup> *Paluck v. Gooding Rubber Co.*, 221 F.3d 1003, 1012-13 (7mo Cir. 2000); Véase, además: *Stewart v. Henderson*, 207 F.3d 374, 378 (7mo Cir. 2000) (No se concluirá que hubo pretexto aún cuando se determine que la decisión fue desacertada, incorrecta o hasta estúpida).

<sup>131</sup> *Mariani-Colon v. Dep't of Homeland Sec.*, 511 F.3d 216, 222 (1er Cir. 2007) ("Proof of more than [claimant's] subjective belief that [s]he was the target of discrimination, however, is required"); and *Quinones v. Houser Buick*, 436 F.3d 284, 290 (1er Cir. 2006) (plaintiff's "mere conclusory suspicion is no substitute for specific evidence that discrimination is involved"); *Santiago v. Canon, U.S.A.*, 138 F.3d 1, 6 (1st Cir. 1998) (an employee's subjective belief that she suffered an adverse employment action as a result of discrimination, without more, is not enough to raise a material question of fact).

<sup>132</sup> *Sklar v. New York Life Ins. Co.*, 2001 WL 984724, \*5 (S.D.N.Y. Aug 27, 2001); *Siano v. Haber*, 40 F.Supp.2d 516, 524-25 (S.D.N.Y. 1999).

que Trafon cesantó a la señora Báez por motivo de su edad. Se cometieron los errores cuarto, quinto y sexto.

Finalmente, este Tribunal consigna --en cuanto a la concesión del TPI de ciertas cuantías por conceptos diversos-- que este erró en cuanto a la apreciación de la prueba y la aplicación del derecho, según sigue. Primero, en cuanto a la procedencia del pago por concepto de honorarios, el TPI indicó que el abogado de la señora Báez tiene derecho a recibir el 25% (\$40,170.00). Utilizó, como base, la sumatoria de pagos por concepto de plan médico, salarios dejados de percibir y daños, entre otros. Como se sabe, el abogado de la señora Báez tenía que justificar en derecho, y probar ante el TPI, que realizó un esfuerzo excepcional. Tenía, además, que establecer la razonabilidad del tiempo que invirtió y la correspondiente facturación. No lo hizo. El TPI, por su parte, tenía que exponer en la *Sentencia* los fundamentos que utilizó para llegar a los \$40,170.00. Solo de esta manera facultaba a este Tribunal a revisar el ejercicio que efectuó y determinar si abusó de su discreción. Tampoco lo hizo.

Segundo, en cuanto a daños y perjuicios, el TPI expresó que la prueba testifical que desfiló fue "[...] el testimonio de la [señora Báez], [quien] fue interrogada por el licenciado Maldonado y contrainterrogada por el licenciado Ramos."<sup>133</sup> En su *Sentencia*, el TPI consignó

[e]n cuanto a los daños y perjuicios, queda claro que la señora Báez no presentó perito, por lo que no existe o no se probó daño psicológico permanente. Ahora bien, este tribunal reconoce que una de las cosas más traumáticas que puede sufrir una persona es verse desempleado...<sup>134</sup>

<sup>133</sup> *Minuta* de 11 de abril de 2016, transcrita el 20 de abril de 2016, en el expediente del TPI.

<sup>134</sup> Apéndice de *Recurso de Apelación*, pág. 143.

En ausencia de prueba pericial o documental que estableciera la presencia de daño alguno, el TPI especuló sobre los daños que experimentó la señora Báez a raíz de encontrarse sin trabajo. El TPI no amparó este ejercicio en el récord. Aun así, ordenó a Trafon a pagar \$15,000.00 por concepto de daños y perjuicios. Esto no procede.

Tercero, en cuanto a los daños por gastos de plan médico, el TPI expresó

que en sala surgió que [Trafon] le ofrecía [a la señora Báez] plan médico. Sin embargo, sobre esto último no se nos presentó prueba si (sic.) [Trafon] costeaba el plan médico completo o aportaba alguna cantidad, por tanto, no sabemos que suma recibía por dicho plan. Ahora bien, no es absurdo pensar que [Trafon] aportaba al plan médico mensualmente al menos \$100.00...<sup>135</sup>

El TPI razonó que la señora Báez debía recibir "todo lo que hubiese recibido desde el momento del despido" por concepto de gastos de plan médico, y ordenó a Trafon a pagar \$5,100.00. Este Tribunal concluye que, en este caso, el pago por este concepto es, del mismo modo, improcedente. Si bien es cierto que los beneficios marginales dejados de recibir son compensables como ingresos no devengados<sup>136</sup>, el TPI acreditó en su *Sentencia* que no tenía prueba que le permitiera alcanzar tal conclusión. La conjetura en cuanto a la aportación de Trafon al pago del plan médico de sus empleados no es una base suficiente para dictaminar tal cual hizo.

Cuarto, en cuanto a la mitigación de daños, Trafon mantuvo que el TPI venía obligado a descontar todos los salarios devengados por la señora Báez a partir de su

---

<sup>135</sup> *Íd.*, pág. 143.

<sup>136</sup> *Odriozola v. Superior Cosmetics Distributers Corp.*, *supra*, pág. 505.

cesantía.<sup>137</sup> Máxime, cuando la señora Báez obtuvo empleo al poco tiempo que Trafon la cesanteó. Mientras, la señora Báez sostuvo que el TPI acertó al concluir que:

[e]n cuanto a la mitigación de daños, no calculamos ninguna (sic.) porque no existe razón para restarle cantidad alguna a una persona que se ve obligada a abandonar su país para conseguir trabajo en el extranjero [...]<sup>138</sup>.  
(Énfasis nuestro)

Indicó, además, que Trafon debió levantar este punto como parte de sus defensas afirmativas. De umbral, la señora Báez tiene razón en cuanto a lo último. Sin embargo, el Foro más Alto ha aceptado que se ajuste la compensación en casos en los cuales desfile prueba sobre ingresos devengados por la parte demandante. Es decir, el Tribunal Supremo ha juzgado que la prueba que tuvo el TPI respecto a ingresos devengados luego de la cesantía, enmendó implícitamente las alegaciones. De este modo, dicha defensa se incorporó a las alegaciones.<sup>139</sup>

Este Tribunal examinó la transcripción del juicio y no cabe duda que la señora Báez declaró que, el 29 de septiembre de 2013, comenzó a trabajar en una entidad llamada *Luis Promotional Services, Inc.*<sup>140</sup> Trabajaba, regularmente, cuarenta horas, a \$15.00 por hora.<sup>141</sup> Según testificó, la señora Báez devengó, al menos, \$84,000.00 entre el 29 de septiembre de 2013 (cuando comenzó a trabajar en Luis Promotional Services, Inc.) y el 31 de mayo de 2016 (cuando el TPI dictó su *Sentencia*). Este

<sup>137</sup> *Recurso de Apelación*, págs. 14-15.

<sup>138</sup> Apéndice de *Recurso de Apelación*, pág. 144.

<sup>139</sup> *Odriozola v. Superior Cosmetics Distributers Corp., supra*, pág. 506.

<sup>140</sup> P [...] ¿Y a partir de septiembre 29 del 2013, usted ha continuado trabajando para esa empresa...

R Sí.

P [...]

R Continúo ahí.

P ... por servicios profesionales ininterrumpidamente?

R Sí.

Transcripción, 11 de abril de 2016, pág. 108.

<sup>141</sup> *Íd.*, pág. 108.

Tribunal estima que, a base de la prueba que desfiló, el TPI no podía negarse a ajustar la cuantía por concepto de salarios dejados de percibir. Mucho menos bajo un criterio geográfico que no encuentra patrocinio en el ordenamiento legal.<sup>142</sup>

Quinto, en cuanto a la determinación del TPI de imponer pago de honorarios por temeridad, Trafon argumentó que el TPI se equivocó.<sup>143</sup> Tiene razón. Para alcanzar esta conclusión, como se indicó en la Sección II (E), la señora Báez tenía que establecer que Trafon actuó con frivolidad, terquedad y de manera obstinada y contumaz. Como consecuencia de esta conducta, la señora Báez hubiera tenido que asumir las molestias, los gastos, el trabajo y las inconveniencias de un pleito. Aunque, tal y como se indicó, de ordinario, este Tribunal no interviene con estas determinaciones, las circunstancias en este caso exigen que este Tribunal interceda.

En atención a su determinación, el TPI expresó:

[f]inalmente, este Tribunal les exhortó a los abogados de Trafon a que solucionaran el pleito mediante transacción. En sala los abogados de Trafon nos comunicaron que esta empresa no estaba dispuesta a transar la acción y que esta (sic) debía resolverse (sic) sus méritos. La prueba presentada en sala por Trafon no fue ni remotamente suficiente para demostrar lo alegado, más bien levantó sospecha de porque si había mejores documentos y mejores testigos, esto no se realizó. Entonces, entendemos que esta empresa fue temeraria, y debemos condenarla al pago de una suma adicional...<sup>144</sup>

El TPI entendió que Trafon fue temeraria por dos razones: (1) no transigió el pleito; y (2) tenía mejor

---

<sup>142</sup> El TPI aludió a que "[...] según el Tribunal Supremo esto [la mitigación de daños] es algo que hace el empleado localmente al buscar trabajo en la Isla." *Recurso de Apelación*, pág. 144.

<sup>143</sup> *Apéndice de Recurso de Apelación*, págs. 15-17.

<sup>144</sup> *Íd.*, pág. 144.

prueba y no la presentó. La señora Báez, a su vez, defendió la procedencia de tales honorarios por el "historial procesal de este caso".<sup>145</sup> Añadió que "la sanción la tenía bien merecida" y el TPI tenía "razones de sobra" para dictaminar como lo hizo.<sup>146</sup> No tiene razón. Bajo ningún concepto las instancias que expresó el TPI, y respaldó la señora Báez, constituyeron actuaciones temerarias.

Trafon estimó que no podía transigir la reclamación, como era su derecho. Su defensa, precisamente, fue que no hubo tal despido injustificado y discriminatorio. A esos fines, Trafon presentó prueba documental que corroboró su situación fiscal decreciente. Vedarle a Trafon su facultad de presentar una defensa dispositiva del pleito, y obligarla a admitir que cesantó a la señora Báez ilegalmente --aunque sea falso-- para evitar que se le impongan honorarios por temeridad, ubicaría a Trafon en un estado de indefensión.

Este Tribunal concluye que no era razonable y prudente pretender una transacción, habiendo defensas disponibles que, en efecto, dispusieron de las reclamaciones de la señora Báez. La posición de Trafon es que no procedía desembolso alguno. Sin embargo, se mostró receptiva a transigir el pleito, al punto de ofrecer determinado porcentaje de la mesada. Estas conversaciones, según surgió de la transcripción del juicio, se dieron en más de una ocasión.<sup>147</sup>

---

<sup>145</sup> *Oposición a Apelación*, pág. 33.

<sup>146</sup> La señora Báez solicitó que este Tribunal imponga a Trafon honorarios adicionales por temeridad debido a que presentó un *Recurso de Apelación. Oposición a Apelación*, págs. 33-34.

<sup>147</sup> Véase, por ejemplo, *Transcripción*, 9 de diciembre de 2014, págs. 81-96. Véase, además, *Transcripción*, 8 de diciembre de 2014, págs. 7-8; y *Minuta* de 11 de febrero de 2014, que indicó: "[a] preguntas del Tribunal, los abogados expresan que están distantes en términos de un acuerdo, pero el licenciado Maldonado [abogado de la señora Báez] no descarta esa posibilidad." Este Tribunal también identificó en el *Informe Conjunto de Conferencia con Antelación al Juicio Enmendado* que Trafon expresó que: "no se descarta[ba] que [,] de buena fe [,] las partes convers[aran] al respecto [posible transacción]".

Imponerle a Trafon \$6,000.00, por concepto de temeridad, por el hecho simple de defenderse, es dar al traste con un derecho fundamental que tienen las partes en un litigio. El TPI cometió un error al imponerle el pago de esta cuantía.<sup>148</sup>

A la luz de lo anterior, este Tribunal concluye que no se cumplió con el estándar aplicable para que prosperen las causas de acción de despido injustificado y discrimen que presentó la señora Báez. En otras palabras, quedó constatado que --del TPI haber aplicado el derecho correctamente a la prueba que desfiló ante sí-- se hubiera visto en la obligación de desestimar las reclamaciones. En fin, este Tribunal sostiene que, a pesar que el TPI merece deferencia en cuanto a la valoración de la prueba, en este caso, la misma no comulga con el derecho.

#### IV.

En atención a los fundamentos previamente expuestos, los cuales se hacen formar parte de esta *Sentencia*, se revoca al TPI y se desestima con perjuicio la *Querella* instada en este caso.

Lo acordó el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

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

---

<sup>148</sup> Este Tribunal examinó los autos. Revelan que los atrasos que provocaron la fragmentación del juicio, se debió --en gran medida-- a: (1) la suspensión de la representación legal de la señora Báez por el Tribunal Supremo de Puerto Rico; (2) las incomparecencias de los abogados de ambas partes; (3) el anuncio de un perito por parte de la señora Báez en la etapa procesal de Conferencia con Antelación al Juicio; y (4) una nueva posposición del juicio a solicitud de la señora Báez, debido a una situación de salud de un testigo (se pospuso de 10 y 11 de junio de 2014, a 8, 9, y 10 de diciembre de 2014), entre otros. Entiéndase, este Tribunal no identificó instancias de frivolidad, terquedad y actitudes obstinadas de parte de Trafon que den pie a esta determinación.