

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMON-CAROLINA
PANEL VII

ANA E.
GONZÁLEZ TORRES

Apelada

Vs.

FALCÓN SÁNCHEZ &
ASSOCIATES, P.S.C.

Apelante

KLAN201701061

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Carolina

Caso Núm.:
F PE 2014-0131
(406)

Sobre:
Reclamación Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidente el Juez Flores García, la Jueza Domínguez Irizarry y el Juez Cancio Bigas.

Cancio Bigas, Juez Ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de marzo de 2019.

Comparece Falcón, Sánchez & Associates, P.S.C. (en adelante, *apelante* o *Falcón, Sánchez & Associates*) solicitando que revisemos una *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, donde determinó que el despido de la señora Ana E. González Torres (en adelante, *apelada* o *señora González Torres*) fue injustificado a tenor con *Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa*, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185(a) *et seq.* (en adelante, *Ley Núm. 80*)¹. Ello debido a que no acreditó haber respetado el requerimiento de antigüedad dispuesto en la ley al despedir a la apelada, pues mantuvo otras personas con menor antigüedad en posiciones similares.

¹ El despido en el presente pleito ocurrió previo a la firma y puesta en vigor de la Ley Núm. 4-2017, conocida como *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral* (En adelante, *Ley Núm. 4-2017*), la cual enmendó varias disposiciones de la Ley Núm. 80.

Veamos brevemente el trasfondo procesal y fáctico del presente caso.

I

La apelada laboró para *Falcón, Sánchez & Associates* entre el 1996 y 2014.² Desde el año 2005, hasta la fecha de su despido se desempeñó como Asistente Administrativo,³ dentro de cuyas funciones se encontraban:

[...] realizar informes preparados por los auditores con énfasis en su formato, corrección gramatical y estampilla del Colegio de CPA. Además, colaboraba en contestar el teléfono, archivo de documentos, apoyo sacando copias y organizando documentos en época contributiva y asistía al grupo administrativo en atención a clientes cuando visitaban la oficina. [...]⁴

El 9 de enero de 2014, la apelada fue despedida de *Falcón, Sánchez & Associates*.⁵

Tras su despido, la apelada presentó una *Querella* contra la apelante, el 20 de marzo de 2014, alegando que fue despedida injustificada y discriminatoriamente, a tenor con la Ley Núm. 80, *supra*, y la *Ley Contra el Discrimen en el Empleo*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146 (en adelante, *Ley Núm. 100*). Ello al amparo de la *Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales*, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 (en adelante, *Ley Núm. 2*).

El 2 de febrero de 2014, la parte apelante presentó su *Contestación a la Qu[e]rella*, donde negó los hechos esenciales de la reclamación presentada en su contra. De igual modo, expresó que el procedimiento

² *Transcripción de la Prueba Oral*, pág. 62, líns. 14-15.

³ *Íd.*, pág. 27, líns. 11-14.

⁴ *Íd.*, pág. 65, líns. 19-24; pág. 66, líns. 1-5.

⁵ *Apéndice de la Apelación*, pág. 50.

sumario establecido en la Ley Núm. 2, *supra*, no aplicaba al presente pleito, pues era una reclamación que involucraba múltiples causas de acción, dentro de las cuales, además, se reclamaban también daños y perjuicios.

El foro primario convirtió el trámite del presente caso en uno ordinario, mediante *Resolución* emitida el 18 de diciembre de 2014, notificada el 31 de diciembre de 2014. De igual modo, la parte apelada desistió de su reclamación al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, mediante moción presentada el 24 de marzo de 2015.

Tras algunas incidencias adicionales, la *Vista en su Fondo* se celebró el 27 de marzo de 2017, a la cual comparecieron las partes del presente pleito. De igual modo la parte apelante presentó los testimonios del CPA Ismael Falcón Ortega-Presidente de *Falcón, Sánchez & Associates*- y la CPA Karen González Sánchez- *Senior Tax Manager* de *Falcón, Sánchez & Associates*-. Mediante su testimonio, se buscó establecer que el despido de la señora González Torres se efectuó conforme a un plan de reorganización basado en clasificaciones ocupacionales; de manera paulatina, en consideración a su antigüedad; y como resultado de la eliminación de su puesto. Todo ello en respuesta a una merma en los ingresos producidos por *Falcón, Sánchez & Associates* durante los años 2012 y 2013. De igual modo, el foro primario admitió cuatro documentos presentados en evidencia por la parte apelante.⁶

⁶ Los documentos admitidos fueron: (A) Hoja de recibo de manual de empleado, suscrita por la apelada, el 19 de marzo de 1988; (B) Hoja de recibo de manual de empleado, suscrita por la apelada, el 2 de junio de 2010; (C) Carta dirigida a la apelada, del 11 de abril de 2013; (D) Carta dirigida a la apelada, del 9 de enero de 2014. Véase, *Apéndice de la Apelación*, págs. 26-50 y 51.

El 5 de junio de 2017, notificada el 7 de junio de 2017, el Tribunal de Primera Instancia emitió una *Sentencia*, donde dispuso que el despido de la apelada fue injustificado debido a que la parte apelante no acreditó haber respetado el requerimiento de antigüedad dispuesto en la Ley Núm. 80, *supra*, al despedir a la señora González Torres, pues mantuvo otras personas con menor antigüedad en posiciones similares.

Inconforme, la parte apelante presentó una *Solicitud de Reconsideración de Sentencia; Solicitud de Enmienda a las Determinaciones de Hecho; y Solicitud de Determinaciones de Hecho y Conclusiones Adicionales*, el 20 de junio de 2017. La parte apelada presentó su oposición el 27 de junio de 2017. La parte apelante presentó su réplica el 28 de junio de 2017. El Tribunal de Primera Instancia declaró "No Ha Lugar" la solicitud de reconsideración y determinación de hechos adicionales, mediante *Resolución* emitida el 22 de junio de 2017, pero notificada el 28 de junio de 2017. Posteriormente, el Tribunal de Primera Instancia emitió una *Sentencia Enmendada Nunc Pro Tunc*, el 6 de julio de 2017, notificada el 10 de julio de 2017.⁷

Aún en desacuerdo, la parte apelante presentó el recurso de apelación que hoy atendemos. En el mismo señala la comisión de los siguientes errores:

A) Erró el TPI y abusó de su discreción al dictar sentencia a favor de la demandante mediante una apreciación errónea y equivocada de la prueba desfilada.

B) Erró el TPI al declarar con lugar la demanda sobre despido injustificado, al aplicar erróneamente el derecho vigente a los hechos que motivaron la demanda injustificado [sic].

⁷ A los fines de corregir una fecha en su quinto inciso. *Íd.*, pág. 57.

C) Erró el TPI al determinar que [...] no se presentó prueba suficiente para establecer el plan de reorganización puesto en vigor por la demandada.

El 19 de diciembre de 2017, la señora González Torres presentó su *Oposición a Alegato de Apelación en Cumplimiento de Orden*. Tras algunas incidencias, el 13 de abril de 2018, la parte apelante presentó la *Transcripción de la Prueba Oral* (TPO). Posteriormente, el 16 de abril de 2018, presentó *Apelación Enmendada*, la cual acogemos como un alegato suplementario.

Contando con la comparecencia de ambas partes, y la TPO, resolvemos.

II

A. *El Despido Sin Justa Causa*

Al momento en que ocurrieron los hechos del presente caso, en Puerto Rico se encontraba en vigor la Ley Núm. 80, *supra*, previo a los cambios sufridos por la Ley Núm. 4-2017. Bajo dicho estatuto, imperaba el concepto de que en Puerto Rico debía mediar justa causa bajo un crisol más estricto del que hoy permea en nuestro ordenamiento. El Art. 2 de la Ley Núm. 80 disponía que “[s]e entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono”. Ley Núm. 80, *supra*, sec. 185b. Cónsono con ello, la Ley Núm. 80, *supra*, contenía en su Art. 2 un listado no taxativo de razones por las cuales se podía configurar una justa causa para el despido. En lo pertinente disponía:

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

[. . . .]

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. [...] Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, sec.185b.

Dentro de los motivos enumerados anteriormente, vemos que la Ley Núm. 80, *supra*, permite al patrono despedir empleados si su volumen de producción, ventas o ganancias disminuyen. "Sin embargo, esta disposición no pretende que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido. Por el contrario, esta aplicará únicamente a aquellas situaciones en las cuales la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa". *SLG Zapata Rivera v. JF Montalvo*, 189 DPR 414, 426 (2013); Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, según enmendada, 30 de junio de 2014, pág. 59 (en adelante, *Guías Revisadas*). De igual modo, cuando nos encontramos ante una alegación de reorganización:

El patrono deberá presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad y/o alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda. Nuestro Más Alto Foro mencionó que, en una acción por

despido injustificado incoada por un empleado, es el patrono quien tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. Por lo que a éste se le exige probar, mediante evidencia incontrovertida, que la cesantía no fue producto de un mero capricho o arbitrariedad de su parte, sino que respondió a una reorganización interna motivada por consideraciones de índole económica en función de una disminución en volumen de ventas. Guías Revisadas, *supra*, págs. 61-62; *SLG Zapata Rivera v. JF Montalvo, supra*, págs. 426-429.

Asimismo, como norma general conforme a la Ley Núm. 80, *supra*, el criterio de antigüedad es el que impera al determinar cuáles empleados se retendrán en el proceso de cesantías. *Íd*, sec. 185c; *SLG Zapata Rivera v. JF Montalvo, supra*, págs. 427-428.⁸ Sin embargo, como excepción, el criterio de antigüedad puede ceder al de preparación y destreza. *SLG Zapata Rivera v. JF Montalvo, supra*, págs. 426-427. Las Guías Revisadas, *supra*, exponen lo siguiente:

De surgir una situación de esta clase, se puede despedir a los empleados que no poseen los conocimientos y las destrezas requeridas con la excepción de los casos en que los conocimientos se pueden adquirir mediante adiestramiento sencillo y poco costoso. Si las destrezas requeridas para operar nueva maquinaria o para adaptarse a la nueva tecnología o a los nuevos procedimientos se pueden adquirir fácilmente mediante adiestramiento sencillo y poco costoso, el patrono está en la obligación de proveer el mismo y no puede despedir a los empleados, o de lo contrario trata de un despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*.

[. . . .]

La Ley no prohíbe cambios dirigidos a modernizar las operaciones de una empresa o negocio. No obstante, al darse cambios de esta clase el requisito que rige el orden de retención es la eficiencia o capacidad del empleado para desempeñar las funciones del puesto. La antigüedad ante cambios de esta clase resulta un requisito secundario. La

⁸ Véase, A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 8va ed. rev., [Ed. del Autor], 2005, pág. 159.

misma sólo será aplicable en los casos de empleados que posean igual capacidad para desempeñar las funciones del puesto o cuando la puedan adquirir mediante adiestramiento sencillo y poco costoso. *Íd.* pág. 58-59; *SLG Zapata Rivera v. JF Montalvo, supra*, págs. 427-428.

B. La Deferencia Judicial

Sabido es que, en los casos de naturaleza civil, nuestro ordenamiento jurídico dispone que la decisión del juzgador o la juzgadora se hará, de ordinario, mediante la preponderancia de la prueba y en base a criterios de probabilidad. Regla 110 (F) de Evidencia, 34 LPRA Ap. VI. La preponderancia de la prueba equivale, a su vez, a que se establezcan "[c]omo hechos probados aquéllos que con mayores probabilidades ocurrieron". *Pagán et al. v. First Hospital*, 189 DPR 509, n. 4 (2013); *Zambrana v. Hosp. Santo Asilo de Damas*, 109 DPR 517, 521 (1980). A esos efectos, es norma reconocida que los jueces de primera instancia son quienes están en mejor posición de aquilatar la prueba, toda vez que escucharon a los testigos y observaron su comportamiento mientras declaraban. *L.M. Quality Motors v. Motorambar, Inc.*, 183 DPR 259, 268 (2011).

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

Así pues, es norma reiterada en nuestro ordenamiento jurídico que los tribunales apelativos

debemos brindarle gran deferencia al juzgador de los hechos, pues es éste quien se encuentra en mejor posición para evaluar la credibilidad de un testigo. Por tanto, en ausencia de error manifiesto, prejuicio, pasión o parcialidad, no intervendremos con sus conclusiones de hechos y apreciación de la prueba. *Rivera Menéndez v. Action Services*, 185 DPR 431, 448 (2012); *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, 78 (2001).

Nuestro Más Alto Foro ha explicado que incurre en pasión, prejuicio o parcialidad “[a]quel juzgador que actúe movido por inclinaciones personales de tal intensidad que adopta posiciones, preferencias o rechazos con respecto a las partes o sus causas que no admiten cuestionamiento, sin importar la prueba recibida en sala e incluso antes de que se someta prueba alguna”. *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 782 (2013).

Ahora bien, debe aclararse que dicho estándar de deferencia no aplica cuando trata de prueba pericial o documental. Cuando las conclusiones de hecho de un tribunal de primera instancia estén basadas en prueba pericial o documental, los foros apelativos se encuentran en la misma posición que el foro recurrido. *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 777 (2011); *Sepúlveda v. Depto. de Salud*, 145 DPR 560, 573 (1998). Ello implica que los foros apelativos “[e]stará[n] facultado[s] para adoptar su[s] propio[s] criterio[s] en la apreciación y evaluación de la prueba pericial y hasta descartarla, aunque resulte técnicamente correcta”. *González Hernández v. González Hernández*, *supra*, pág. 777; *Mun. de Loíza v. Sucns. Suárez, et al.*, 154 DPR 333, 363 (2001).

III

Por encontrarse estrechamente relacionados entre sí, discutiremos los tres (3) señalamientos de error de manera conjunta. En síntesis, la parte apelante plantea que el foro primario erró en su apreciación en la prueba y por ende declaró "Con Lugar" la reclamación por despido injustificado, restándole credibilidad a las alegaciones y evidencia presentada por el apelante, apuntando a que el despido respondió a una reorganización de la empresa.

Concurrimos con el foro primario que del expediente ante nuestra consideración, la prueba desfilada y admitida en evidencia - y en nuestro caso, además, la Transcripción de la Prueba Oral- se desprende que Falcón, Sánchez & Associates sufrió unas pérdidas económicas significativas durante los años 2012 y 2013. Sin embargo, la parte apelante nunca acreditó la existencia del plan de reorganización implantado, mas allá de alegaciones respecto a este.

Por otra parte, la parte apelante plantea que el puesto ocupado por la apelada no estaba en la misma clasificación ocupacional que dos otras empleadas - entre las que está la señora Rosado- quienes estaban contratadas a tiempo parcial y contaban con menos antigüedad. Estas últimas continuaron realizando las funciones que, de otro modo, hubiesen correspondido a la apelada. La parte apelante argumenta que por error, se identificó la posición de la señora Rosado como "Asistente Administrativo", y que ello bastó para dar a entender que empleadas de menor antigüedad sustituyeron a la apelada. Sin embargo, en el testimonio de la CPA Karen González Sánchez surge que empleadas con menos

antigüedad asumieron las funciones de la apelada, aun cuando inicialmente lo negó.⁹

Por otra parte, la parte apelante argumenta que la apelada no contaba con las destrezas necesarias para asumir las funciones de la señora Rosado. Sin embargo, la parte apelante no evidencia que el costo de adiestrar a la apelada en las funciones adicionales sería elevado, ni que la complejidad de las mismas fuese elevada, al punto que resultase oneroso en tiempo, dinero y esfuerzo para la parte apelante.

A tono con lo anterior, no vemos razón para intervenir con la apreciación de la prueba realizada por el Tribunal de Primera Instancia ni para revocar la determinación por este emitida. Los errores alegados por la parte apelante no se cometieron.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, confirmamos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia.

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

LCDA. LILIA M. OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

⁹ *Transcripción de la Prueba Oral*, pág. 68, líns. 14-24, pág. 69, líns. 1-14; pág. 70, líns. 12-24; pág. 71, líns. 1-11; pág. 78, líns. 6-9, 13, 20-24; pág. 79, líns. 1-5; pág. 80, líns. 11-13.