

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL I

LILLIAM HENRÍQUEZ
VELÁZQUEZ

Apelante

Vs.

*CBC OFFICE
PRODUCTS, INC.*

Apelada

APELACIÓN
proveniente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Ponce

Caso Núm.:

J PE2015-0155 (601)

Sobre:

Reclamación por
Despido
Injustificado al
Amparo de la Ley
Núm. 80 de 30 de
mayo de 1976, según
enmendada, 29 LPRA
sec. 185a et seq.

KLAN201900232

JOHANNA DÁVILA
PAGÁN

Apelante

Vs.

*CBC OFFICE
PRODUCTS, INC.*

Apelada

APELACIÓN
proveniente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Ponce

Caso Núm.:

J PE2015-0250 (601)

Sobre:

Reclamación por
Despido
Injustificado al
Amparo de la Ley
Núm. 80 de 30 de
mayo de 1976, según
enmendada, 29 LPRA
sec. 185a et seq.

Panel integrado por su presidente el Juez Ramírez Nazario, el Juez Candelaria Rosa y el Juez Cancio Bigas.

Cancio Bigas, Juez ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de diciembre de
2019.

Comparecen las señoras Lilliam Henriquéz Velázquez (en adelante, *señora Henriquéz Velázquez*) y Johanna Dávila Pagán (en adelante, *señora Dávila Pagán*) (en adelante, y en conjunto, *apelantes*), solicitando que revoquemos una Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia el 14 de febrero de 2019, notificada el día 21 del mismo mes y año. En la misma, desestimó las *Querellas* al amparo de la *Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*, presentadas por las apelantes.

Veamos brevemente el tracto procesal y fáctico en el presente caso.

I.

El presente pleito tiene su génesis con la presentación de la *Querella* de la señora Henriquéz Velázquez el 17 de marzo de 2015. En la misma, alegó que trabajó para *CBC Office Products, Inc.* (en adelante, *CBC* o *apelada*) desde el 1976 hasta el 18 de julio de 2014, fecha en que se le despidió por alegada falta de dinero para pagarle. Alegó, además, que laboró en CBC como secretaria y tesorera del negocio junto a su entonces presidente, Sr. Cruz Castro Badillo, quien falleció el 4 de julio de 2014. Expresó que luego del fallecimiento del señor Castro Badillo, la señora Norma I. Castro Cintrón (en adelante, *señora Castro Cintrón*) se hizo cargo del negocio, e injustificadamente le despidió. A raíz de ello solicitó las indemnizaciones y remedios correspondientes a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como *Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa*, 29 LPRA sec. 185 *et seq.*; el Art. 6 de la Ley Núm. 180-1998,

según enmendada, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencias por Enfermedad*, 29 LPRA sec. 250d; el Art. 2 del Código de Enjuiciamiento Civil, 32 LPRA sec. 3115. A tenor con lo anterior, solicitó la cantidad de \$56,018.34, incluyendo indemnizaciones, penalidades y honorarios de abogado. La Querella se presentó al amparo de la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la *Ley de Procedimiento Sumario Laboral*, 32 LPRA sec. 3118 et seq.

Así las cosas, la señora Dávila Pagán presentó su Querella el 24 de abril de 2015. alegó que trabajó para CBC desde el 3 de junio de 2011 hasta el 11 de julio de 2014, fecha en que se le despidió por alegada falta de dinero para pagarle. Alegó, además, que laboró en CBC como secretaria hasta el fallecimiento del señor Castro Badillo, luego del cual la señora Castro Cintrón se hizo cargo del negocio, e injustificadamente le despidió. A raíz de ello solicitó las indemnizaciones y remedios correspondientes a las leyes ya mencionadas, por la cuantía total de \$7,890.61, al amparo de la *Ley de Procedimiento Sumario Laboral*, supra.

CBC contestó ambas querellas alegando que las querellantes y otros empleados tuvieron que ser despedidos por razones económicas. Alegó que tuvo pérdidas económicas sustanciales entre los años 2011 a 2013, y que tenía deudas con suplidores. Añadió que se encontraba en estado de insolvencia. También alegó, en cuanto a la querellante señora Henríquez Velázquez, que esta sostuvo una relación consensual con el señor Castro Badillo, quien junto a su esposa Elsa

Cintrón Muñoz, eran los dueños de la querellada. Alegó que de esa relación consensual la señora Henríquez Velázquez y el señor Castro Badillo procrearon dos hijos, y que este le dejó a la querellante Henríquez Badillo el tercio de libre disposición en su testamento convirtiéndola en accionista de la querellada.

Surge también que el señor Castro Badillo administró el negocio por años. En sus primeros años lo hizo bajo el nombre de Centro Oficina del Sur, Inc. y luego como *CBC Office Products, LLC*. El señor Castro Badillo falleció el 4 de julio de 2014 y en su testamento designó Albacea testamentaria a su hija, la señora Norma Iris Castro Cintrón. Esta tomó el control del negocio desde el fallecimiento y despidió a las aquí apelantes. La señora querellante plantea la falta de autoridad para tomar el control del negocio porque alegadamente la señora Castro Cintrón no había solicitado que se le otorgaran cartas testamentarias conforme a derecho. Surge que la querellante Henríquez Velázquez trabajó en el negocio y lo administró hasta su despido.

Previo al juicio las partes llegaron a un acuerdo transaccional sobre todas las reclamaciones excepto la relativa a la Ley 80 y los honorarios de abogados. Así las cosas, luego de varios trámites procesales, y que el tribunal de Primera Instancia consolidara ambas acciones, se celebró el juicio. Entre otras, el Tribunal de Primera Instancia formuló las siguientes determinaciones de hechos:

1. *CBC Office Products Inc.*, antes Centro Oficina del Sur Inc., [...] es una persona jurídica que se dedica a la compra y venta

de materiales y equipo de oficina, entre otros.

2. El Sr. Cruz Castro Badillo era el dueño y administrador de [CBC].

3. El Sr. Cruz Castro Badillo falleció el 4 de julio de 2014.

4. El Sr. Cruz Castro Badillo designó a la Sra. Norma Iris Castro Cintrón (hija) como albacea testamentaria.

5. Las cartas testamentarias fueron emitidas el 29 de agosto de 2016.

6. La Sra. Norma Iris Castro Cintrón no era empleada ni laboraba para [CBC] previo al fallecimiento del Sr. Castro Badillo.

7. La Sra. Castro Cintrón comenzó a administrar CBC alrededor del 9 de Julio de 2014.

8. Al llegar a CBC. la Sra. Castro Cintrón encontró la empresa con la línea de crédito paralizada, los suplidores llamaban cobrando facturas, encontró cheques devueltos, la nómina estaba atrasada, las ventas habían bajado, el negocio reflejaba pérdidas, el inventario estaba dañado y obsoleto, el edificio deteriorado, entre otras cosas.

9. Ante esa situación, la Sra. Castro Cintrón tomó la decisión de despedir empleados para reducir los gastos, porque había una línea de crédito que pagar.

10. Entre los empleados, despidió a [...] Lilliam Henríquez Velázquez el 18 de Julio de 2014 y a la Querellante Johanna Dávila Pagán el 11 de Julio de 2014.

11. Las [apelantes] laboraron con [CBC] en una relación de Patrono - Empleado como empleadas de la misma.

12. La Querellante Lilliam Henríquez Velázquez comenzó a trabajar con CBC el 1 de Julio de 2006 y con Centro Oficina del Sur Inc., desde el 1976. [...] Johanna Dávila Pagán desde el 3 de Junio de 2011.

13. La querellada siguió operando el negocio hasta mayo de 2017.

14. La querellante Lilliam Henríquez Velázquez devengaba un salario en CBC de \$5.25 la hora y la Querellante Johanna Dávila Pagán devengaba un salario en CBC de \$7.25 la hora.

15. Los cambios en las ventas netas, sueldos, comisiones y bonificaciones a empleados e ingresos durante los años 2011 - 2016 fueron los siguientes:

I. Año 2011

Ventas Netas	\$829,322
Sueldos. Comisiones y Bonificaciones a empleados	\$88,551
Ingresos	\$90,782

II. Año 2012

Ventas Netas -	\$654.908
Sueldos. Comisiones y Bonificaciones a empleados -	\$89,641
Ingresos -	\$18,034

III. Año 2013

Ventas Netas -	\$475,041
Sueldos. Comisiones y Bonificaciones a empleados -	\$85,833
Ingresos -	-\$18,895

IV. Año 2014

Ventas Netas -	\$323.356
Sueldos. Comisiones y Bonificaciones a empleados -	\$58,628
Ingresos -	-\$39.000

V. Año 2015

Ventas Netas -	\$197,056
Sueldos. Comisiones y Bonificaciones a empleados -	\$14,974
Ingresos -	-\$19,996

VI. Año 2016

Ventas Netas -	\$132,121
Sueldos. Comisiones y Bonificaciones a empleados	\$15,409
Ingresos -	\$12,268 ¹

Asimismo, el Foro Primario declaró "Sin Lugar" las reclamaciones de las apelantes, toda vez que,

¹ Apéndice de la Apelación, págs. 6-7.

según entendió, CBC evidenció que los despidos respondieron a una baja en ventas y/o ganancias que amenazaban la estabilidad financiera del negocio. Por tanto, consideró los despidos como justificados.

Inconformes, el 4 de marzo de 2019 las apelantes presentaron el recurso de *Apelación* que hoy atendemos, donde señalan como errores lo siguiente:

1. Erró el TPI al no concluir que la albacea que representaba al patrono no tenía la autorización legal para despedir a las querellantes. Por tanto[,] el despido que no cumple con los requisitos de ley es nulo, ilegal e injustificado.

2. Erró el TPI al no rebatir el patrono la presunción del despido injustificado ni la presunción de que su testigo de declarar sería prueba adversa, ni se cumplió con el estándar de prueba para ello.

3. Erró el TPI al no aplicar la Ley conforme a derecho respecto a lo solicitado de la mesada, las determinaciones de hechos y lo relacionado con la situación de la firma.

CBC presentó su *Alegato en Oposición a Apelación* el 19 de marzo de 2019. Contando con la comparecencia de ambas partes, 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. 427-428.² 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

² Véase, A. Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, 8va ed. rev., [Ed. del Autor], 2005, pág. 159.

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 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 Prueba Voluntariamente Suprimida

Por consideraciones de lógica y conveniencia, se estima que las partes litigantes presentarán toda la prueba que les sea favorable en un juicio. R. Emmanuelli Jiménez, *Prontuario de Derecho Probatorio Puertorriqueño*, 4ta ed., San Juan, Ed. Situm, 2015, pág. 171. A tenor con ese principio, la Regla 304 de Evidencia establece una penalidad a la parte proponente de una prueba que luego la suprime voluntariamente. La antedicha regla dispone que “[l]as presunciones son aquellas establecidas por ley o por decisiones judiciales. Entre las presunciones controvertibles se reconocen las siguientes: [...] (5) Toda evidencia voluntariamente suprimida resultará

adversa si se ofreciere." Regla 304(5) de Evidencia, *supra*.

Cuando se trata de un testigo anunciado por una parte, la referida Regla obliga a la parte que lo anuncia y no lo usa, a ponerlo a disposición de la otra parte para escapar la presunción de que su testimonio le sería adverso. E.L. Chiesa Aponte, *Tratado de Derecho Probatorio*, 1ra ed. San Juan, Pubs. JTS, 1998 reimp. 2005, T.II, pág. 1013. Asimismo, para que opere esta presunción, resulta menester establecer la voluntariedad de la supresión, de manera que un tribunal pueda auscultar si la negligencia excusable puede dar discreción a que no se apliquen los efectos de la Regla. Ello así, toda vez que se trata de una presunción controvertible. Emmanuelli Jiménez, *op. cit.*, pág. 172.

Ahora bien, precisa aclarar que las presunciones sirven como **herramientas** al juzgador de hechos al momento de aquilatar la prueba, pero **no son evidencia** en sí mismas. El profesor Chiesa Aponte comenta sobre el particular:

[L]as presunciones son, esencialmente, reglas de inferencias dirigidas al juzgador de hechos, juez o jurado. Aunque el tema ha sido muy debatido, las presunciones no son evidencia, sino reglas para hacer inferencias a partir de evidencia presentada y admitida. Su efecto principal es afectar el peso o carga de la prueba, particularmente la obligación o carga de presentar evidencia, así como también, en alguna medida, la obligación de persuadir. Chiesa Aponte, *Tratado de Derecho Probatorio*, *op. cit.*, pág. 998.³

³ Véase, Chiesa Aponte, *Reglas de Evidencia Comentadas*, *op. cit.*, pág. 63.

III.**A.**

El primer señalamiento planteado por las apelantes alega que los despidos fueron injustificados e ilegales por la albacea testamentaria no tener la capacidad legal para despedirles. Entendemos que la legalidad del albaceazgo es un asunto que debe dilucidarse en un pleito aparte, por tanto entendemos inapropiado atender dicho planteamiento en este contexto.

B.

Los errores segundo y tercero versan, en esencia, sobre que el patrono no evidenció la justa causa para el despido de las apelantes, por lo que a estas le corresponde el pago de la mesada correspondiente.

Al evaluar el expediente ante nuestra consideración, podemos apreciar que CBC sufrió fuertes pérdidas económicas entre los años 2013-2016, siendo bastante notable la pérdida registrada de \$39,000.00 en el año 2014, cuando fueron despedidas las apelantes. Sin embargo, del expediente no surge la existencia de un plan de reorganización; que se hayan efectuado los despidos por orden de antigüedad, o en su defecto, los elementos para determinar que fue el criterio de preparación y destreza el utilizado para determinar a quién despedir. Siendo así, podemos concluir que podrían existir los motivos para efectuar despidos dentro de CBC, mas no podemos concluir que los mismos se hicieron conforme a derecho, debido a que desconocemos el plan de reorganización, o tan siquiera su existencia, así como si había personas con

menos antigüedad que debieron ser cesanteadas antes que las apelantes.

Asimismo, como parte de estos errores, se plantea que el Foro Primario erró en no acoger la ausencia de presentación del testimonio de la señora Lourdes Febles como evidencia suprimida voluntariamente, y por ende, adversa. Ello en relación al estado financiero de CBC, y el manejo de los fondos de dicha organización, por ser la señora Febles quien alegadamente manejaba los fondos de la empresa. Sin embargo, la propia parte reconoce que dicha presunción se aplicó al presente caso, y así también se desprende de la Minuta de la continuación del juicio del 29 noviembre de 2018.⁴

IV.

Por los fundamentos antes mencionados, revocamos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, y devolvemos el caso para que el Foro Primario calcule las mesadas correspondientes.

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

⁴ Véase, Apéndice de la Apelación, págs. 94-95; Apelación, pág. 14.