

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGÜEZ-UTUADO
PANEL ESPECIAL

ISZOL ORTÍZ VALLE

Apelada

ABIMAEEL PÉREZ
VALENTÍN

Interventor

Vs.

PANADERÍA RICOMINI
Y/O RICOMINI BAKERY
Y/O EMPRESAS
RICOMINI Y MIGUEL
LÓPEZ RIVERA

Apelante

CLAN201600531

APELACIÓN

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de Mayagüez

Caso Núm.:
I DP2002-0120

Sobre:

Daños y Perjuicios;
Violación a Derechos
Constitucionales; y
Despido Ilegal

Panel integrado por su presidenta la Jueza Nieves Figueroa, el Juez Vizcarrondo Irizarry, y el Juez Cancio Bigas¹.

Cancio Bigas, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de junio de 2018.

Comparecen los apelantes, Panadería Ricomini y/o *Ricomini Bakery* y/o Empresas Ricomini (en adelante, *Ricomini, patrono o compañía*); y el señor Miguel A. López Rivera (en adelante, *señor López Rivera*), solicitando la revocación de la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez, declarando "*Con Lugar*" la demanda incoada por la señora Izol Ortíz Álvarez (en adelante, *apelada o señora Ortíz Valle*) y desestimando la reclamación presentada por el señor Abimael Pérez Valentín (en adelante, *señor Pérez Valentín*) en la demanda enmendada.

Mediante dicha sentencia el Tribunal de Primera Instancia declaró "*Con Lugar*" en todas las causas de acción una demanda por despido injustificado, discrimen por razón

¹ En sustitución del Juez Rivera Colón, conforme a lo dispuesto en la Orden Administrativa TA-2017-015.

de origen y pago de la hora de tomar los alimentos, e impuso el pago de honorarios de abogado e intereses. Luego de evaluar el recurso presentado, modificamos la sentencia apelada y así modificada la confirmamos.

Veamos el trasfondo procesal y fáctico pertinente, que da génesis a las controversias que hoy resolvemos.

I

El 22 de abril de 2002, la apelada presentó una demanda contra su patrono, alegando, en síntesis, que fue despedida injustificadamente por éste, de manera discriminatoria por razón de su origen nacional. Añadió que el discrimen respondió a su lugar de nacimiento, apariencia física, idioma principal de comunicación y expresión, verbal y escrita. Dicho patrón discriminatorio se efectuó, según alegó, por medio de su supervisora inmediata, la señora Yesenia Río Riveras (en adelante, *señora Ríos Rivera*). Alegó también que Ricomini no le había pagado las horas de almuerzo cuales había trabajado mientras laboraba en la empresa, a lo cual se le obligaba.

El 12 de julio de 2002, tanto Ricomini como el señor López Rivera contestaron la demanda. Alegaron, en síntesis, que el despido se había efectuado por razones legítimas y conforme a derecho, fundadas en el buen orden y funcionamiento de la empresa. Añadió que la apelada mostraba una actitud de insubordinación, agresiva e irresponsable ante sus supervisores, por lo que se le había apercibido verbalmente, por ello violar las reglas de la empresa. Asimismo, alegaron que el desempeño de la apelada era deficiente, y resultaba también contrario a las normas de la empresa. Del mismo modo, alegaron que a la apelada se le pagaron todos los "emolumentos" a los cuales tenía derecho,

y negaron que se le obligara a trabajar durante su hora de almuerzo.

El 20 de julio de 2006, la apelada solicitó autorización para enmendar la demanda, con el propósito de incluir como demandante a su esposo, el señor Pérez Valentín. En la misma, pidió compensación por alegados daños y angustias mentales sufridos por éste a raíz de enterarse y contemplar la angustia, sufrimiento y otros daños emocionales sufridos por la apelada.

Así las cosas, y tras algunas incidencias, el 7 de agosto de 2006, los apelantes presentaron su contestación a la demanda enmendada, alegando entre otras cosas, que la reclamación en daños del señor Pérez Valentín estaba prescrita y, además, que este carecía de legitimación activa (*standing*) para incoar la causa de acción.

Durante el trámite del presente caso en el Tribunal de Primera Instancia, se celebraron un sinnúmero de vistas que formaron parte del juicio, el cual comenzó a ventilarse el día el 28 de noviembre de 2011, y se extendió a los días subsiguientes 29 y 30 de noviembre de 2011, así como el 1 y 2 de diciembre del mismo año; el 18, 19, 20, 21 y 22 de junio de 2012; y del 22 al 25 de octubre de 2013. Con pertinencia al caso que hoy atendemos cabe destacar los siguientes testimonios:

A. Sra. Izol Ortiz Valle

En la vista efectuada el 28 de noviembre de 2011, declaró haber nacido el 4 de septiembre de 1973 en la ciudad de *Chicago*, en *Illinois*.² Expresó que en su casa sus padres, en específico su mamá, les hablaba en español, mas con sus hermanos, y en su escuela

² Transcripción de la Prueba Oral (TPO), Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011, pág. 57, líns. 17-20.

elemental e intermedia, se comunicaba en inglés.³ Su madre no le corregía si expresaba o escribía palabras en español incorrectamente.⁴ Añadió que cursó desde el *kidergarten* hasta octavo grado en la escuela privada *Our Lady Grace*, ubicada en *Chicago, Illinois*.⁵ En dicha escuela las clases se impartían totalmente en inglés.⁶ Entre el octavo y duodécimo grado, la señora Ortiz Valle estuvo cursando los grados entre Chicago y Puerto Rico.⁷

Posteriormente regresó a Puerto Rico, donde estudió líneas aéreas y turismo en el Instituto de Banca y Comercio.⁸ Trabajó en lo estudiado por espacio de un año, y posteriormente convivió, -casándose más adelante- con el señor Abimael Pérez, con quien tuvo dos hijos.⁹ Tras algunos acontecimientos de vida, emigró nuevamente a Chicago.¹⁰ A preguntas del licenciado González, expresó identificarse como puertorriqueña.¹¹

Indicó, además, que un día vio un letrero en la Panadería Ricomini donde decía que buscaban empleados.¹² Así las cosas, entregó su resumé a quien luego

³ *Id.*, pág. 77, líns. 9-13.

⁴ *Id.*, pág. 77, líns. 4-8.

⁵ *Id.*, pág. 67, líns. 4-21.

⁶ *Id.*, pág. 68, lín. 21.

⁷ *Id.*, pág. 69, líns. 5-7; TPO, *Vista celebrada el 29 de noviembre de 2011*, págs. 142-146. [El noveno grado lo cursó en "la Barreto" en Mayagüez (pág. 71, líns. 1-7)]; [el décimo grado lo curso mitad en *Our Lady Grace*, en *Chicago, Illinois* y la otra mitad en "la Vocacional" de Mayagüez. (pág. 71, líns. 8-15)]; [el undécimo grado lo cursó la mitad en *Notre Dame* y la otra mitad en "la Vocacional" de Mayagüez. (pág. 71, líns. 15-20)]; [el duodécimo grado lo cursó en "la Vocacional" de Mayagüez y en *Notre Dame*, donde tomó el GD y se graduó (pág. 75, líns. 11-21)]; [La escuela vocacional de Mayaguez lo es la Dr. Pedro Perea Fajardo. (TPO, *vista celebrada el 29 de noviembre de 2011*, pág. 143, lín. 7)].

⁸ TPO, *Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011*, pág. 76, líns. 13-21; TPO, *Vista celebrada el 29 de noviembre de 2011*, pág. 146, líns. 16-21; pág. 147, líns. 1-3. [Para el año 2007, estudió algo relacionado a turismo en el *Antillian College*. (*Id.*, pág. 147, líns. 9-20)]

⁹ TPO, *Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011*, pág. 79, líns. 14-19; pág. 82, líns. 18-19; pág. 90, líns. 13-17.

¹⁰ *Id.*, pág. 79, líns. 18-21.

¹¹ *Id.*, pág. 82, líns. 3-13.

¹² *Id.*, pág. 93, líns. 3-16; TPO, *Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011*, pág. 153, líns. 12-17.

conocería que era el hijo del dueño.¹³ Tras pasar por una entrevista y ser seleccionada, la señora Ortiz Valle comenzó a trabajar el 12 de junio de 2001.¹⁴ Cabe destacar que durante la entrevista no se dialogó respecto a las condiciones de empleo ni el horario de trabajo.¹⁵ Tampoco se le indicó a la apelada si existían reglas de comportamiento en la empresa, el modo en que se realizarían las amonestaciones, ni sus derechos con respecto a sus derechos en el empleo.¹⁶ La apelada, sin embargo, manifestó tener una idea de cuáles eran los derechos que le cobijaban como empleada, a saber, horas extras, días de *break*, hora de almuerzo, días de vacaciones y licencia de enfermedad.¹⁷ Indicó también que trabajaba cuarenta (40) horas, entre cinco (5) a siete (7) días a la semana.¹⁸ Todas las horas trabajadas se le pagaban a tiempo regular.¹⁹

En su primer día de trabajo, entró a las 4:00 p.m. por instrucciones de la señora Migdalia De Jesús -quien manejaba el área de Recursos Humanos- y le fue asignada a una posición de cajera.²⁰ Una compañera de trabajo la adiestró con respecto a la utilización de la caja registradora, entre otras funciones que estaría

¹³ TPO, *Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011*, pág. 93, líns. 12-14; TPO, *Vista celebrada el 29 de noviembre de 2011*, pág. 155, líns. 16-19.

¹⁴ *Id.*, pág. 92, líns. 7-11; pág. 94, líns. 20-21; pág. 95, líns. 1-21; pág. 96, líns. 1-21; pág. 97, líns. 1-21; pág. 98, líns. 1-10.

¹⁵ *Id.*, pág. 100, líns. 6-11; Véase, TPO, *Vista celebrada el 29 de noviembre de 2011*, pág. 202, líns. 20-21; pág. 203, líns. 1-18.

¹⁶ TPO, *Vista celebrada el 29 de noviembre de 2011*, pág. 201, líns. 5-21; pág. 202, líns. 1-19; TPO, *Vista celebrada el 30 de noviembre de 2011*, pág. 4, líns. 17-21; pág. 5, líns. 1-12.

¹⁷ TPO, *Vista celebrada el 30 de noviembre de 2011*, pág. 6, líns. 12-21; pág. 7, líns. 1-4 y 16-21; pág. 9, líns. 4-20; pág. 10, líns. 11-19; pág. 13, líns. 1-15; pág. 18, líns. 6-21.

¹⁸ TPO, *Vista celebrada el 24 de octubre de 2013*, pág. 40, líns. 20-21; pág. 41, líns. 6-7.; pág. 43, líns. 9-13.

¹⁹ *Id.*, pág. 45, lín. 21; pág. 46, lín. 1; [No le pagaban horas extras. (pág. 47, líns. 15-16)]; pág. 55, líns. 1 9-21)].

²⁰ TPO, *Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011*, pág. pág. 97, líns. 4-21; pág. 102, líns. 9-21; pág. 104, lín. 4; pág. 118, líns. 9-11; pág. 124, líns. 13-17; TPO, *Vista celebrada el 1 de diciembre de 2011*, pág. 191, líns. 4-6.

desempeñando.²¹ El turno que le fue asignado fue el de 4:00 p.m. a 12:00 de la media noche, con un salario de \$5.15 por hora.²² No se discutió nada más con respecto a la compensación que recibiría.²³ Lo único que se le entregó el día en que comenzó fue una gorra y una camisa.²⁴ Añadió que mientras trabajó en la Panadería Ricomini, además de cajera, realizó labores de limpieza, despacho de pan y dulces, recibo de órdenes y despacho de sándwiches, pesar y despachar alimentos y escribir mensajes en los bizcochos.²⁵ Ninguna de las tareas por ella realizaba se encontraban consignadas en un documento.²⁶

Expresó también, con respecto a su hora de tomar alimentos, la misma se redujo a 30 minutos unilateralmente por su supervisora, señora Yesenia Ríos, sin que la señora Ortiz Valle consintiera a ello.²⁷ A preguntas en el Tribunal, expresó que no se le pagaban horas extras, aunque en una deposición tomada previamente expresó que se le pagaban a tiempo y medio.²⁸

²¹ TPO, Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011, pág. 104, líns. 4-9; TPO, Vista celebrada el 30 de noviembre de 2011, pág. 82, líns. 5-6; pág. 89, líns. 11-20 (también menciona que acudía a una persona llamada Belky).

²² TPO, Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011, pág. 106, líns. 6 y 11.

²³ Id., págs. 106-110.

²⁴ Id., pág. 119, líns. 5-11.

²⁵ Id., pág. 126, líns. 2-21; Véase, TPO, Vista celebrada el 30 de noviembre de 2011, pág. 44, líns. 11-14.

²⁶ Id., pág. 128, líns. 4-5.

²⁷ Id., pág. 115, líns. 3-21; pág. 116, líns. 1-7; pág. 157, lín. 21; pág. 158, lín. 1) [La señora Yesenia Ríos fue la única supervisora que tuvo la señora Ortiz Valle. (pág. 123, líns. 16-20)]; [Sin embargo, cabe destacar que la apelada menciona a otra supervisora, pero no la identifica. (Véase, Id., pág. 139, líns. 12-13)]; [Cuando la señora Ríos se ausentaba, lo cual no era común, le daba instrucciones don Miguel o el hijo de éste. (pág. 157, lín. 3)]; TPO, Vista celebrada el 23 de octubre de 2013, pág. 249-a, lín. 15; TPO, Vista celebrada el 24 de octubre de 2013, pág. 33, líns. 1-10; pág. 37, lín. 13; pág. 39, líns. 9-16.

²⁸ TPO, Vista celebrada el 24 de octubre de 2013, pág. 55, líns. 18-121; pág. 56, líns. 1-4; pág. 61, líns. 18-21; pág. 62, líns. 4-6; pág. 64, líns. 20-21; pág. 65, líns. 1-9. (Se hace referencia a una deposición tomada el 12 de diciembre de 2002); TPO, Vista celebrada el 25 de octubre de 2013, pág. 17, líns. 10-16; pág. 24, líns. 9-10; pág. 27, líns. 18-21; pág. 1-21; pág. 31, líns. 1-17.

La señora Ortiz Valle declaró que la relación con su supervisora, señora Yesenia Ríos Rivera, era bien tensa.²⁹ Expresó que la señora Ríos Rivera se refería a la apelada como "neuyorican" y, además, se burlaban de ella cuando decía o escribía una palabra mal.³⁰ Indicó la apelada que la señora Ríos Rivera también se burlaba de la manera como la primera se peinaba.³¹ Del mismo modo, la señora Ortiz Valle expresó que la señora Ríos Rivera le trataba diferente. Ello se reflejaba cuando le asignaba tareas que no se le designaban a nadie más; reduciéndole y escogiendo cuando podía tomar su hora de almuerzo; así como determinando las instancias en que le permitía ir al baño.³²

²⁹ *Id.*, pág. 129, líns. 3, 20 y 21; pág. 140, lín. 9.

³⁰ *Id.*, pág. 129, líns. 12-21; *Id.*, pág. 130, líns. 5-6, 11-13, 15 y 19-21; pág. 131, líns. 1-7 y 17-19; pág. 132, líns. 1-4; *Id.*, pág. 135, líns. 12-13; pág. 137, líns. 13-16; pág. 139, líns. 17-21; pág. 140, líns. 2-3, 5-6, 9-16 y 19-21; pág. 160, líns. 19-21; TPO, Vista celebrada el 30 de noviembre de 2011, pág. 111, lín. 21; pág. 112, líns. 1-4 y 7-10; pág. 122, líns. 9-15; pág. 125, líns. 1, 4-5, 7, 9, 11 y 15; pág. 127, líns. 5-7, 10, 12 y 21; pág. 128, lín. 2; pág. 135, lín. 14; pág. 136, líns. 1-12, pág. 138, líns. 11-13; pág. 140, líns. 6, 14-15 y 17; pág. 141, 16-17, 19 y 21; pág. 142, líns. 2-15; pág. 143, líns. 5-6, 8, 12 y 21; pág. 144, líns. 1-13; pág. 146, líns. 2-7 y 20-21; pág. 147, líns. 1-4. [Cuando la apelada escribía algo mal, la señora Ríos tomaba el papel y se lo enseñaba a todo el mundo, mientras decía que la apelada era una bruta. (TPO, Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011, pág. 130, líns. 19-21; pág. 131, líns. 1-7; pág. 140, líns. 19-21); TPO, Vista celebrada el 23 de noviembre de 2013, pág. 208-a, líns. 1-2.]; [La señora Ríos se refirió a la apelada como una gringa cualquiera. (TPO, Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011, pág. 140, líns. 2-3)]; TPO, Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011, pág. 148, líns. 15-16, 18-19 y 21; pág. 150, lín. 12-21.; pág. 151, líns. 1-4; [La señora Ríos se burlaba de la apelada por no tener un bachillerato. (*Id.*, pág. 141, lín. 2; pág. 142, líns. 5-7)]; [Dicha conducta persistió hasta que fue despedida (*Id.*, pág. 162, líns. 11-12)]; TPO, Vista celebrada el 23 de octubre de 2013, pág. 173-a, líns. 8-20; pág. 174-a, líns. 1-11; pág. 194-a, líns. 7-9.

³¹ TPO, Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011, pág. 132, líns. 13-14; pág. 133, líns. 5-9 y 13; pág. 135, líns. 8-10, 12-13 y 15-19; TPO, Vista celebrada el 23 de octubre de 2013, pág. 162-a, lín. 9; TPO, Vista celebrada el 23 de noviembre de 2013, pág. 173-a, líns. 13-16; pág. 192-a, líns. 6-17; pág. 193-a, líns. 7-9; pág. 199-a, líns. 10-15; pág. 201-a, líns. 15-16 y 18-21; TPO, Vista celebrada el 23 de octubre de 2013, pág. 171-a, líns. 1-18.

³² *Id.*, pág. 142, líns. 20-21; pág. 16-19; pág. 144, líns. 7-14; TPO, Vista celebrada el 30 de noviembre de 2011, pág. 28, líns. 14-16. [Algunas de las tareas aludidas eran guardar el Clorox y levantar cajas. (TPO, Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011, pág. 143, líns. 16-19)]; [La apelada entendía que el break de almuerzo consistía de treinta (30) minutos para una jornada de ocho (8) horas, y si ocurría "overtime" pues era acreedora de un periodo adicional de treinta (30) minutos. (TPO, Vista celebrada el 30 de noviembre de 2011, pág. 31, líns. 3-21; pág. 32, líns. 1-5)].

La apelada expresó también que sus compañeros de trabajo escogían su hora de almuerzo y que, cuando iban al baño, sólo se limitaban a informarlo, sin tener que esperar por autorización alguna.³³ La situación del baño resultaba particular debido a que la apelada había comunicado que tenía una hernia en los intestinos, lo cual era de conocimiento de la señora Ríos Rivera, y el no acudir al baño le causaba dolor en los intestinos y el estómago a la apelada.³⁴ La señora Ortiz Valle expresó sentirse discriminada por su origen tras el trato recibido por su supervisora.³⁵ Expresó también sentir un patrón de hostigamiento en su contra.³⁶ Del mismo modo indicó sentirse humillada por el trato recibido de parte de la señora Ríos Rivera.³⁷

La apelada añadió que intentó dialogar su incomodidad con la señora Ríos Rivera, mas ello resultó infructuoso.³⁸ Añadió que en un inicio estuvo renuente a acudir a la oficina de recursos humanos o a un supervisor de mayor jerarquía debido a que la señora Ríos le amenazó con que si se quejaba (1) de daría un

³³ TPO, *Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011*, pág. 144, líns. 7-14 y 17-21; pág. 145, líns. 1-7.

³⁴ *Id.*, pág. 145, líns. 1-7; pág. 149, líns. 10-21; pág. 150, líns. 1-3 y 7; pág. 151, líns. 7-11 (*se lo comunicó tras un día ir muchas veces al baño y la señora Ríos hacer hincapié en ese punto*); TPO, *Vista celebrada el 1 de diciembre de 2011*, pág. 152, líns. 3-7, 10-13, 16-17 y 19-20; pág. 154, lín. 16 (*la apelada le mostró a la señora Ríos Rivera un papel que declaraba que padecía de la condición*); TPO, *Vista celebrada el 23 de noviembre de 2013*, pág. 182-a, líns. 7-21; pág. 183-a, líns. 1-2; TPO, *Vista celebrada el 23 de octubre de 2013*, pág. 182-a, líns. 7-21; pág. 183-a; TPO, *Vista celebrada el 24 de octubre de 2013*, pág. 315, líns. 10-13.

³⁵ TPO, *Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011*, pág. 163, líns. 5, 7-11 y 15-21; pág. 164, líns. 8-11; TPO, *Vista celebrada el 23 de octubre de 2013*, pág. 154-a, líns. 1-3; pág. 183-a, lín. 9; pág. 185-a, líns. 9-16; 186-a, líns. 3-10.

³⁶ TPO, *Vista celebrada el 2 de diciembre de 2011*, pág. 74, líns. 11-21 (*Haciendo referencia a una deposición tomada con anterioridad al juicio*).

³⁷ TPO, *Vista celebrada el 23 de octubre de 2013*, pág. 171-a, líns. 4-11; pág. 176-a, líns. 8-21; pág. 177-a, líns. 1-7 y 9-15; pág. 179-a, líns. 7-20; pág. 181-a, líns. 11-20; TPO, *Vista celebrada el 23 de octubre de 2013*, pág. 154-a, líns. 1-3 y 14-19.

³⁸ TPO, *Vista celebrada el 28 de noviembre de 2011*, pág. 160, líns. 8-12 y 19-21; TPO, *Vista del 1 de diciembre de 2011*, pág. 5, lín. 19; pág. 7, líns. 1-6 y 10-16; pág. 58, líns. 5-9.

"warning" y (2) se encargaría de que la botaran como "bolsa de mierda".³⁹ Además, indicó que la señora Ríos Rivera le había dicho que necesitaba autorización para acudir a Recursos Humanos.⁴⁰ Indicó también que nunca le pidió autorización al señor Miguel Ángel López Rivera, dueño de la compañía, para subir a Recursos Humanos.⁴¹ Finalmente, indicó que una vez recibió la amonestación -a la cual haremos referencia próximamente-, acudió a Recursos Humanos, pues percibió que su empleo estaba en peligro.⁴²

Sin embargo, el 9 de enero de 2002, la apelada recibió una amonestación escrita por un incidente de "risería".⁴³ La misma le fue entregada por la señora Ríos Rivera.⁴⁴ Según narrado por la apelada, el incidente de la "risería" había ocurrido dos (2) días antes de la entrega de la amonestación, donde un compañero de trabajo estaba haciendo muecas mientras estaban trabajando, lo que ocasionó que todos los presentes, incluida la señora Ríos, se rieran.⁴⁵ Cinco (5) horas luego de ocurrido el incidente, la señora Ortiz Valle salió de su turno de trabajo sin que se le dijera algo relacionado con el mismo.⁴⁶ Posteriormente, la señora Ríos Rivera le entregó únicamente a la señora

³⁹ TPO, Vista del 1 de diciembre de 2011, pág. 10, líns. 4-7; pág. 11, líns. 2-4; pág. 12, líns. 18-19; pág. 31, líns. 2-4; pág. 38, líns. 1-3; pág. 48, líns. 9-13; pág. 49, líns. 5-13; pág. 127, líns. 10-14 y 16 (haciendo referencia la pág. 47, líns. 1-4 de una deposición tomada el 12 de diciembre de 2002); TPO, Vista celebrada el 23 de octubre de 2013, pág. 133, líns. 19-21; pág. 1-6; pág. 138-a, líns. 1-21; pág. 139, líns. 1-7.

⁴⁰ TPO, Vista del 1 de diciembre de 2011, pág. 32, líns. 12 y 14-15; pág. 37, líns. 11-12 y 16-19; TPO, Vista celebrada el 24 de octubre de 2013, pág. 330, líns. 5-10; pág. 331, líns. 15-17.

⁴¹ TPO, Vista del 1 de diciembre de 2011, pág. 39, lín. 10.

⁴² *Id.*, pág. 9, líns. 4, 6, 8, y 11-12; pág. 10, lín. 2; pág. 32, líns. 5 y 7; pág. 42, líns. 7-19; pág. 43, líns. 2-3; pág. 46, líns. 13-15; pág. 50, líns. 20-21; pág. 51, líns. 1-10; pág. 54, líns. 1-2, 4, 6 y 10-11; pág. 57, líns. 3-16.

⁴³ TPO, Vista del 29 de noviembre de 2011, pág. 19, líns. 1-3; pág. 24, lín. 7. [El documento tenía fecha del 9 de enero de 2002 (*Id.*, pág. 21, lín. 13)]

⁴⁴ TPO, Vista del 29 de noviembre de 2011, pág. 24, líns. 15-16.

⁴⁵ *Id.*, pág. 28, líns. 8-14.

⁴⁶ *Id.*, pág. 28, líns. 8-14.

Ortiz Valle una amonestación escrita por dicho incidente.⁴⁷ En el documento no se marcó el espacio provisto para indicar si se trata una primera o segunda amonestación y/o despido.⁴⁸ Del mismo modo, la apelada manifestó no haber recibido amonestaciones verbales o escritas previo a la del 9 de enero de 2002.⁴⁹ La apelada expresó que la noche del 9 de enero de 2002 habló con el dueño de Ricomini, señor Miguel Ángel López Rivera.⁵⁰ Como respuesta, éste le manifestó que en lo sucesivo quería seriedad.⁵¹

Con fecha del 10 de enero de 2002, la apelada entregó a la señora Ríos Rivera una "*Petición de Apelación de Amonestación*".⁵² En la misma hizo constar que estaba en desacuerdo con la amonestación recibida, y solicitó que se le notificara la determinación por escrito, junto con las normas y procedimientos de la empresa.⁵³ Manifestó también que se sentía discriminada.⁵⁴ La misma estaba firmada por la apelada y la señora Migdalia De Jesús, quien la había recibido previamente.⁵⁵ La apelante intentó entregarle copia de la misma a la señora Ríos Rivera, mas esta última se negó a recibirla, inicialmente debido a que aparecía identificada incorrectamente en la misma.⁵⁶ Al concluir

⁴⁷ *Id.*, pág. 33, líns. 7-8 y 10; pág. 43, líns. 15-18; TPO, *Vista celebrada el 23 de octubre de 2013*, pág. 229-a, líns. 16-19; pág. 230-a, líns. 1-5; TPO, *Vista celebrada el 24 de octubre de 2013*, pág. 8, líns. 1-6.

⁴⁸ Véase, TPO, *Vista del 29 de noviembre de 2011*, págs. 21-24.

⁴⁹ *Id.*, pág. 34, líns. 18-21; pág. 35, líns. 1-3.

⁵⁰ TPO, *Vista del 1 de diciembre de 2011*, pág. 96, líns. 1-6 (*haciéndose referencia a la pág. 7 de la demanda*).

⁵¹ *Id.*, pág. 97, líns. 4-7; Véase, *Demanda*, Apéndice de la Apelación, pág. 7.

⁵² TPO, *Vista del 29 de noviembre de 2011*, pág. 35, lín. 10; pág. 36, líns. 2-4; TPO, *Vista celebrada el 30 de noviembre de 2011*, pág. 61, líns. 3, 5, 7, 9, 13 y 15; Véase, Apéndice de la Apelación, pág. 346.

⁵³ TPO, *Vista celebrada el 29 de noviembre de 2011*, págs. 36-41.

⁵⁴ TPO, *Vista celebrada el 2 de diciembre de 2011*, pág. 21, líns. 15, 18 y 20.

⁵⁵ TPO, *Vista celebrada el 29 de noviembre de 2011*, pág. 40, líns. 12-13 y 19; pág. 41, líns. 1-2; pág. 43, lín. 21; pág. 44, lín. 1 y 4.

⁵⁶ *Id.*, pág. 37, líns. 6-7; pág. 44, líns. 16-18; pág. 45, líns. 1-3.

el turno de trabajo, la señora Ríos Rivera le indicó a la apelada que no podría regresar a trabajar, en tanto hablase con el señor Rodríguez Pérez, para que éste último arreglase el asunto.⁵⁷ La apelada solicitó que se le diese la razón de la suspensión por escrito, pero ello no sucedió.⁵⁸

En la tarde del día siguiente, la apelada se reunió con el señor Rodríguez Pérez, quien la despidió.⁵⁹ Acorde con el testimonio de la señora Ortiz Valle, el señor Rodríguez Pérez se mostró alterado, golpeando sobre el escritorio, gritando mientras la despedía y acercándosele al punto que ella sentía su respiración, siguiéndola hasta la salida del establecimiento.⁶⁰ No se le ofreció motivo por el cual se le despedía, ni documentación escrita relacionada a ello.⁶¹ Además, le expresó que si entendía que el despido era injusto, que fuese al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, frente a otras personas.⁶² Posterior a ello, la apelada habló con el señor López Rivera, y según declaró, le mencionó lo del discrimen.⁶³ La apelante añadió que el señor López Rivera la detuvo y le manifestó que estaba conforme con el proceder de

⁵⁷ *Id.*, pág. 45, líns. 12-14 y 19-21; pág. 46, líns. 8-11, 15-19 y 21; pág. 47, líns. 17-19; TPO, *Vista celebrada el 2 de diciembre de 2011*, pág. 8, líns. 8 y 11-12.

⁵⁸ TPO, *Vista del 29 de noviembre de 2011*, pág. 47, líns. 5-8 y 21; pág. 48, líns. 1-2, 14-15 y 17-19; TPO, *Vista celebrada el 2 de diciembre de 2011*, pág. 10, lín. 1 y 13; pág. 11, líns. 13-20.

⁵⁹ TPO, *Vista del 29 de noviembre de 2011*, pág. 52, líns. 10-11 y 18-19; pág. 53, líns. 1-2; TPO, *Vista celebrada el 30 de noviembre de 2011*, pág. 67, líns. 7-8.

⁶⁰ TPO, *Vista del 29 de noviembre de 2011*, pág. 52, líns. 8, 10-11, 15-16 y 18-20; pág. 54, líns. 5-11, 14-15 y 17; pág. 60, líns. 10, 13, 16 y 20-21; pág. 61, líns. 1-2, 6-8, 10-14.

⁶¹ *Id.*, pág. 52, líns. 18-20; pág. 54, líns. 5-8; pág. 81, líns. 20-21; pág. 82, lín. 1.

⁶² *Id.*, pág. 61, líns. 13-14; pág. 63, líns. 1-4; TPO, *Vista celebrada el 2 de diciembre de 2011*, pág. 60, líns. 18-21.

⁶³ TPO, *Vista celebrada el 2 de diciembre de 2011*, pág. 24, líns. 7-13.

la señora Ríos Rivera, y que fuera a buscar su liquidación.⁶⁴

El mismo día del despido, la apelada llevó su reclamación al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.⁶⁵ Luego de realizada la investigación, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos emitió una determinación, durante el mes de noviembre de 2002, donde concluyó que la apelada no había cometido una falta en el trabajo que causase un efecto perjudicial a los intereses del patrono.⁶⁶

B. Sra. Yesenia Ríos Rivera

La señora Ríos Rivera declaró que laboró por más de diez (10) años en la Panadería Ricmoni, desempeñándose en diferentes posiciones.⁶⁷ Su máximo grado de escolaridad era cuarto año de escuela superior.⁶⁸ Para el año 2001, se desempeñaba como supervisora en la panadería.⁶⁹ Declaró que los directivos de la compañía lo eran el señor Miguel A. López Rivera y la señora Iraida. Identificó al señor José Roberto Rodríguez Pérez como el contador de la panadería.⁷⁰ Manifestó conocer también a la señora Izol Ortiz Valle, quien se desempeñaba como cajera.⁷¹

La señora Ríos Rivera identificó la amonestación escrita entregada a la señora Ortiz Valle y manifestó

⁶⁴ TPO, Vista celebrada el 2 de diciembre de 2011, pág. 23, líns. 12-13; pág. 24, líns. 18-21; pág. 26, líns. 2-3. [Cabe destacar, sin embargo, que, en una deposición previa al juicio, la apelada manifestó que ni el señor López Rivera, ni el señor Rodríguez conocían de la situación de discrimen previo a la presentación de la demanda. (Id., pág. 40, lín. 21; pág. 42, líns. 1-10; pág. 42, líns. 9-13)].

⁶⁵ TPO, Vista del 29 de noviembre de 2011, pág. 64, líns. 12-13; TPO, Vista celebrada el 2 de diciembre de 2011, pág. 61, líns. 12-14.

⁶⁶ TPO, Vista del 29 de noviembre de 2011, pág. 69, lín. 11; pág. 70, líns. 8-14, 19 y 21; pág. 71, líns. 5-12.

⁶⁷ TPO, Vista celebrada el 18 de junio de 2012, pág. 147, líns. 4, 9 y 19.

⁶⁸ Id., pág. 146, lín. 9.

⁶⁹ Id., pág. 149, lín. 11-12, 14 y 19-21; pág. 150, líns. 1-11; pág. 151, líns. 6 y 8.

⁷⁰ Id., pág. 154, líns. 15-21; pág. 1-9.

⁷¹ Id., pág. 155, líns. 13-21; pág. 156, líns. 1-3.

que escribió en bolígrafo la información ahí contenida.⁷² Indicó que la amonestación surgió como consecuencia de un "relajo" que tenía el agente encubierto que custodiaba la panadería y la apelada, el cual incluía bromas entre ambos, así como una "risería" y un tono de voz alto de parte de la apelada, habiendo clientes presentes.⁷³ Indicó que previo a la entrega de la amonestación escrita, consultó con el señor Miguel A. López Rivera, quien le dio su anuencia y a su vez le indicó que consultara con el señor José Roberto Rodríguez.⁷⁴ Realizada la consulta, el señor Rodríguez sugirió que se entregase la amonestación a la señora Ortiz Valle, facilitándole el documento para que lo llenara.⁷⁵ A tenor con el testimonio de la señora Ríos Rivera, fue el señor Miguel A. López Rivera quien le autorizó a llamarle la atención a la apelada.⁷⁶

Al día siguiente, esperó a la señora Ortiz Valle y le entregó la amonestación, estando ambas fuera de la oficina, en una mesa del área de despacho.⁷⁷ Le explicó que la conducta antes descrita resultaba inapropiada dado que podía interpretarse que se burlaban de algún otro empleado o un cliente.⁷⁸ Cabe destacar que en la amonestación se desprendía que el motivo por el cual se le llamó la atención era "risería".⁷⁹ No se desprendía de la misma ningún otro motivo.⁸⁰ Al momento de entregarle la amonestación, según declaró la señora

⁷² TPO, Vista celebrada el 19 de junio de 2012, pág. 68, líns. 16-21; pág. 69, líns. 1-17; pág. 70, líns. 4, 6-9, 12-19.

⁷³ TPO, Vista celebrada el 19 de junio de 2012, pág. 72, líns. 2-20; pág. 74, líns. 15-21; pág. 76, líns. 1-8.

⁷⁴ TPO, Vista celebrada el 19 de junio de 2012, pág. 74, lín. 21; pág. 1-9; pág. 81, líns. 19-21; pág.

⁷⁵ *Id.*, pág. 76, líns. 10 y 12-16.

⁷⁶ *Id.*, pág. 232, líns. 1-7.

⁷⁷ *Id.*, pág. 77, lín. 21; pág. 78, líns. 1-3, 8, 10 y 12.

⁷⁸ *Id.*, pág. 79, líns. 5-8; pág. 170, lín. 11.

⁷⁹ *Id.*, pág. 171, líns. 3-4.

⁸⁰ *Id.*, pág. 172, líns. 1-9; pág. 172(a), líns. 1-2; pág. 173, líns. 9-21; pág. 174, líns. 1-9.

Ríos Rivera, la apelada no le dijo nada con respecto a lo que había ocurrido relacionado al incidente de la "risería".⁸¹ La señora Ríos añadió que le había llamado anteriormente la atención a la apelada, sin obtener resultado alguno. Reconoció que ello no se desprendía de la amonestación.⁸² Tampoco aparecía marcado en la amonestación si se trataba de una primera, segunda o tercera amonestación escrita.⁸³ Asimismo, no se desprendía del expediente laboral de la apelada que se le hubiese amonestado verbalmente.⁸⁴

Así las cosas, el 10 de enero de 20102, la apelada le llevó un papel a la señora Ríos Rivera para que lo firmase.⁸⁵ Según indicó, se negó a firmar el mismo dado que (1) su nombre estaba mal escrito y (2) ella no estaba autorizada a firmar documentos.⁸⁶ Declaró que refirió a la apelada a donde el señor Miguel A. López Rivera, para que éste le recibiese el documento y lo firmara, y de paso hablaran respecto a la amonestación.⁸⁷ Ante la negativa de la apelada, le indicó que fuese a donde el señor Roberto Rodríguez a entregarle el documento para que se lo firmara.⁸⁸ Declaró que se dirigió a la apelada en un tono de voz normal y respetuoso.⁸⁹ Declaró, además, que la apelada se molestó, exhibiendo una fuerte reacción, ante la negativa de la señora Ríos Rivera de firmarle el papel.⁹⁰ Expresó también, que le dejó al señor Rodríguez Pérez la tarjeta de la señora Ortiz Valle, indicándole

⁸¹ *Id.*, pág. 170, líns. 5-8.

⁸² *Id.*, pág. 116, líns. 1-2 y 18-21; pág. 117, líns. 1-4; pág. 172, líns. 7-9.

⁸³ *Id.*, pág. 116, líns. 1-2

⁸⁴ *Id.*, pág. 194, líns. 1-7

⁸⁵ *Id.*, pág. 172, líns. 10-21; pág. 180, líns. 3-21; pág. 181, líns. 1-4.

⁸⁶ *Id.*, pág. 85, líns. 9-13; pág. 181, líns. 8-20.

⁸⁷ *Id.*, pág. 85, lín. 21; pág. 86, líns. 1-2; pág. 92, líns. 7-12.

⁸⁸ *Id.*, pág. 87, líns. 5-9.

⁸⁹ *Id.*, pág. 87, lín. 19.

⁹⁰ *Id.*, pág. 91(a), líns. 1-2; pág. 92, líns. 1-5.

que ésta última no podría regresar a trabajar en tanto dialogara con él.⁹¹ Sin embargo, la señora Ríos sostuvo que ello no era una suspensión, y que ella no tenía autorización para suspender a nadie.⁹²

Por otra parte, la señora Ríos Rivera declaró que no se burló de la apelada, contrario a lo que ésta última alegaba. Indicó también no tener ninguna opinión respecto al peinado de la señora Ortiz Valle.⁹³ Con respecto al asunto de las palabras mal escritas, indicó que ella no tenía manera de conocer lo que la apelada escribía cuando se dictaban las órdenes de sándwiches, debido al modo en que operaban el sistema.⁹⁴ Según expresó, las órdenes eran tomadas por hasta siete (7) personas, y los ingredientes de los sándwiches se abreviaban.⁹⁵

Con respecto a la razón del despido de la señora Ortiz Valle, dijo que respondió a que ésta le faltó el respeto al señor Rodríguez Pérez.⁹⁶

C. Sr. José Roberto Rodríguez Pérez

Expresó que laboró para la Panadería Ricomini entre 1996 y 2008.⁹⁷ Inicialmente, se desempeñó como contador, subsiguientemente como contralor (*comptroller*) y, posteriormente, también fungía como administrador de los bienes del señor López Rivera.⁹⁸ Su oficina se encontraba localizada en el segundo piso de la Panadería Ricomini, la cual compartía con la señora

⁹¹ *Id.*, pág. 93, líns. 7-13.

⁹² *Id.*, pág. 190, líns. 10-21; pág. 191, líns. 1-4; pág. 196, líns. 7-8.

⁹³ TPO, *Vista celebrada el 18 de junio de 2012*, pág. 217, líns. 13-17.

⁹⁴ TPO, *Vista celebrada el 19 de junio de 2012*, pág. 125, líns. 1-7; TPO, *Vista celebrada el 18 de junio de 2012*, pág. 218, líns. 15-21; pág. 219, líns. 3-6.

⁹⁵ TPO, *Vista celebrada el 19 de junio de 2012*, pág. 126, líns. 4-5 y 20-21; pág. 127, líns. 1-6; pág. 159, líns. 8-14.

⁹⁶ *Id.*, pág. 103, líns. 1-2.

⁹⁷ TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 86, líns. 18-19.

⁹⁸ *Id.*, pág. 87, lín. 20; pág. 88, líns. 1-3.

Migdalia De Jesús.⁹⁹ Indicó, además, que el dueño de la Panadería Ricomini lo era el señor Miguel A. López Rivera.¹⁰⁰ Dentro de sus funciones estaba recopilar todas las transacciones económicas del negocio, atender todo lo relacionado a compras, reclutar personal, mantener los expedientes de personal, dirigir y preparar los cheques de nómina, recopilar toda la información relacionada a la preparación de la W2, entre otras.¹⁰¹ Indicó que intervenía en asuntos disciplinarios, pero que los mismo, como norma general, pasaban primero por la atención de la señora Migdalia De Jesús.¹⁰² Añadió también que la señora De Jesús era quien se encargaba de los expedientes de personal, mas inicialmente el determinó cuáles eran los documentos requeridos en los mismos.¹⁰³ Indicó también que en la Panadería Ricomini existía un formulario para las amonestaciones, del cual podían encontrarse copias tanto en el segundo piso- donde ubicaban su oficina y la de Recursos Humanos- como en la oficina del señor Miguel López.¹⁰⁴ Añadió que participó en la preparación de dicho formulario, y que el mismo se creó con la idea de que el mismo fuese fácil de manejar para los supervisores.¹⁰⁵

Con relación a los procesos disciplinarios, manifestó intervenir en los mismos.¹⁰⁶ Del mismo modo, intervenía en los procesos de terminación de empleo.¹⁰⁷

⁹⁹ *Id.*, pág. 88, líns. 20-121; pág. 89, líns. 1-3 y 7-11, 12-15.

¹⁰⁰ TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 87, líns. 12-13.

¹⁰¹ *Id.*, pág. 90, líns. 10-12, 14-15 y 17-20.; pág. 91, líns. 11-16.

¹⁰² *Id.*, pág. 92, líns. 17-21; pág. 93, líns. 1-8.

¹⁰³ *Id.*, pág. 93, líns. 9-18; TPO, *Vista celebrada el 21 de junio de 2012*, pág. 117, líns. 3-8

¹⁰⁴ TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 112, líns. 9-21; pág. 113, lín. 1.

¹⁰⁵ *Id.*, pág. 109, líns. 8-18; pág. 110, líns. 8 y 21.

¹⁰⁶ *Id.*, pág. 92, líns. 17-20.

¹⁰⁷ TPO, *Vista celebrada el 21 de junio de 2012*, pág. 117, líns. 3-19; pág. 123, líns. 17-21; pág. 124, lín. 1.

Para ello llenaba la documentación requerida por el Departamento de Recursos Humanos, y firmaba aquella que lo requiriera.¹⁰⁸ La terminación del contrato de empleo no ocurría en tanto no pasara por sus manos.¹⁰⁹

Indicó que la señora Ríos Rivera era supervisora durante el turno de la tarde y, específicamente, fungía como supervisora de la señora Ortiz Valle.¹¹⁰ Añadió que los supervisores estaban autorizados a sancionar a los empleados, incluida la suspensión como una de ellas.¹¹¹ Igualmente, identificó a la apelada como empleada de la panadería para la fecha de los hechos.¹¹²

Por otra parte, describió que la señora Ríos Rivera llenó solamente la primera línea y el principio de la segunda en el espacio provisto en el formulario para amonestaciones entregado a la apelada.¹¹³ Del mismo modo, expresó que hasta aquel momento no existía un documento que describiera un procedimiento mediante el cual el empleado pudiese realizar reclamos.¹¹⁴ Ello se le informaba oralmente tanto al empleado como a los supervisores.¹¹⁵ Reconoció también que al momento de contratar a la apelada no existía manual del empleado por escrito, aunque sí unos memos los cuales se entregaban y firmaban.¹¹⁶

Expresó que en la mañana del 11 de enero de 2002 la señora Ríos Rivera le dejó una nota indicándole que la apelada iría a su oficina para dialogar con relación

¹⁰⁸ *Id.*, pág. 20, líns. 17-20.

¹⁰⁹ *Id.*, pág. 123, líns. 19-21; pág. 124, lín. 1.

¹¹⁰ TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 115, líns. 12-13; TPO, *Vista celebrada el 21 de junio de 2012*, pág. 118, líns. 3-8.

¹¹¹ *Id.*, pág. 121, líns. 17-20; pág. 123, líns. 7-12.

¹¹² TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 117, líns. 10-12.

¹¹³ TPO, *Vista celebrada el 21 de junio de 2012*, pág. 170, líns. 4-9.

¹¹⁴ *Id.*, pág. 173, líns. 19-21.

¹¹⁵ *Id.*, pág. 173, líns. 3-7.

¹¹⁶ *Id.*, pág. 201, líns. 8-15.

a una amonestación que estaba impugnando.¹¹⁷ Le indicó además que la señora estaba impedida de regresar a su trabajo en tanto dialogara con él.¹¹⁸

Por otra parte, reconoció que la señora Ortíz Valle fue despedida.¹¹⁹ Declaró que fue él quien la despidió, debido al comportamiento que exhibió la apelante al exigir una explicación para su amonestación.¹²⁰ Describió que la apelada entró a la oficina, irrespetuosa, vociferando, llamando la atención y exigiendo que a ella se le tenían que dar unas explicaciones.¹²¹ Aunque la apelada se dirigía a la señora Migdalia De Jesús, el señor Rodríguez Pérez intervino, para indicarle que debía mantener el orden.¹²² Cuando la apelada insistió en su conducta, el señor Rodríguez Pérez le dijo que se fuera de la oficina.¹²³ También le expresó si tenía algo que aclarar, que lo hiciera con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.¹²⁴ Añadió que él no tenía la obligación de entregarle una carta de despido.¹²⁵ Indicó que tales expresiones las realizó de una manera firme.¹²⁶ Añadió que, dado lo rápido que ocurrieron las cosas, no tuvo oportunidad de consultar el despido con

¹¹⁷ TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 123, líns. 5-8; pág. 124, líns. 19-20; TPO, *Vista celebrada el 21 de junio de 2012*, pág. 126, líns. 9-12; pág. 132, líns. 1-2; pág. 144, líns. 5-17.

¹¹⁸ TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 125, líns. 1-5.

¹¹⁹ *Id.*, pág. 118, líns. 18-20.

¹²⁰ *Id.*, pág. 119, lín. 14; pág. 127, lín. 20; TPO, *Vista celebrada el 21 de junio de 2012*, pág. 78, líns. 4-5, 7 y 21; pág. 79, líns. 1-4; pág. 80, líns. 18-21.

¹²¹ TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 120, líns. 18-21; pág. 121, líns. 8-9; TPO, pág. 78, líns. 4-5; pág. 79, líns. 1-4; pág. 188, líns. 3-16; pág. 193, líns. 17-20;

¹²² TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 121, líns. 1-3; pág. 80, líns. 2-4.

¹²³ *Id.*, pág. 121, líns. 3-4; pág. 132, lín. 5; TPO, *Vista celebrada el 21 de junio de 2012*, pág. 80, líns. 18-21; pág. 81, líns. 5-6.

¹²⁴ TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 121, líns. 3-4; pág. 131, líns. 15-17; pág. 132, líns. 5-7; pág. 132, líns. 5-7; TPO, *Vista celebrada el 21 de junio de 2012*, pág. 81, líns. 7-8.

¹²⁵ TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 131, líns. 14-15; TPO, *Vista celebrada el 21 de junio de 2012*, pág. 175, líns. 20-21; pág. 176, líns. 1-2.

¹²⁶ TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 121, líns. 7-8.

nadie.¹²⁷ Indicó también que, tras la señora Ortiz Valle acudir al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dicha agencia le solicitó la razón del despido, a lo cual respondió que fue por "indisciplinada".¹²⁸ Dicha indisciplina, conforme a la amonestación, era la "risería" que se consignaba en la misma.¹²⁹ Finalmente, reconoció que en los días posteriores al despido no se comunicó con la apelada para verificar si se habían calmado los ánimos.¹³⁰

Del mismo modo, reconoció que del expediente de la apelada no se desprendían anotaciones relacionadas a las razones del despido de ésta.¹³¹ Tampoco existía una comunicación interna comunicando tales razones.¹³² La amonestación por las alegadas actuaciones de la apelada no fue revisada.¹³³ Indicó también que él fue el responsable de buscar la documentación necesaria para justificar el despido.¹³⁴ Del mismo modo, expresó que ni la señora De Jesús ni ninguno de los empleados que tenían el mismo turno de la apelada estaban presentes, por decisión de él.¹³⁵ Admitió también que el presente pleito se circunscribía a la credibilidad de la apelada o a él.¹³⁶

D. Sr. Miguel Ángel López Rivera

El señor López Rivera se identificó como dueño de la Panadería Ricomini, tanto al momento de los hechos y

¹²⁷ *Id.*, pág. 127, líns. 16-17.

¹²⁸ TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 163, líns. 5 y 11-12; TPO, *Vista celebrada el 21 de junio de 2012*, pág. 167, líns. 15-19.

¹²⁹ TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 117, líns. 18-20.

¹³⁰ *Id.*, pág. 181, líns. 4-20.

¹³¹ TPO, *Vista celebrada el 21 de junio de 2012*, pág. 154, líns. 16-20; pág. 176, líns. 3-10.

¹³² TPO, *Vista celebrada el 20 de junio de 2012*, pág. 154, líns. 18-20.

¹³³ TPO, *Vista celebrada el 21 de junio de 2012*, pág. 147, líns. 2-14.

¹³⁴ *Id.*, pág. 163, líns. 3-9; pág. 176, líns. 11-18; pág. 177, líns. 3-8.

¹³⁵ *Id.*, pág. 165, líns. 1-21.

¹³⁶ *Id.*, pág. 166, líns. 1-4.

al momento de ser preguntado.¹³⁷ Señaló que para el periodo en que ocurrieron los hechos, entre los años 2001-2002, él era quien dirigía a Ricomini.¹³⁸ Identificó también como coadministrador de la panadería al señor José Roberto Rodríguez Pérez, quien también era el contador de la panadería.¹³⁹ Además, identificó como supervisores a su hijo, señor Miguel López Irizarry, y al señor Rodríguez Pérez.¹⁴⁰ Si el señor López Irizarry o el señor Rodríguez Pérez se ausentaban, pues estaban la señora Migdalia De Jesús o la señora Jessenia Ríos Rivera.¹⁴¹ Añadió que el señor Rodríguez Pérez tenía autorización para despedir al personal, sin consultarle.¹⁴²

Por otra parte, el señor López Rivera expresó que fue quien entrevistó a la apelada previo a su reclutamiento.¹⁴³ Indicó también que durante dicha entrevista le dejó saber a la apelada que deseaba una conducta seria, donde no hubiese bromas ni se pegaran "vellones".¹⁴⁴ Añadió que, a su entender, la apelada aceptó dicho proceder con respecto a su conducta, al momento de aceptar el empleo.¹⁴⁵ Indicó que el salario de la apelada era de \$5.15.¹⁴⁶ Con respecto a su desempeño, indicó que la apelada realizaba su trabajo

¹³⁷ TPO, Vista celebrada el 22 de octubre de 2013, pág. 99, líns. 2-4 y 13-14; pág. 105, líns. 4-6. [Posteriormente declaró que al 23 de octubre de 2013 era dueño de una franquicia de nombre Ricomini. (TPO, Vista celebrada el 22 de octubre de 2013, pág. 7, líns. 18-21)].

¹³⁸ TPO, Vista celebrada el 22 de octubre de 2013, pág. 103, líns. 9-11.

¹³⁹ TPO, Vista celebrada el 22 de octubre de 2013, pág. 105, líns. 6-9; pág. 187, líns. 1-8.

¹⁴⁰ Id., pág. 188, líns. 1-10.

¹⁴¹ Id., pág. 188, líns. 12-13; [El señor López Rivera reconoció que la señora Ríos Rivera no ostentaba una posición de supervisora, sino que era una empleada regular de su confianza. (TPO, Vista celebrada el 23 de octubre de 2013, pág. 79-a, líns. 17-20; pág. 80-a, líns. 1-4); [La autoridad de la señora Ríos Rivera para reprender y amonestar provenía de la delegación dada por el señor López Rivera. (Id., pág. 81-a, líns. 10-20)].

¹⁴² TPO, Vista celebrada el 23 de octubre de 2013, pág. 92-1, líns. 1-19.

¹⁴³ TPO, Vista celebrada el 22 de octubre de 2013, pág. 174, líns. 14-15.

¹⁴⁴ Id., pág. 176, líns. 10-16.

¹⁴⁵ Id., pág. 178, líns. 7-10.

¹⁴⁶ Id., pág. 186-a, líns. 14-21.

de cajera bien.¹⁴⁷ En aquello relacionado al comportamiento de la apelada con los clientes y demás empleados, indicó que ella era de muchas bromas, de "risería" y que se le llamaba la atención constantemente.¹⁴⁸ Añadió que tuvo varios "tropiezos" con los clientes por las bromas.¹⁴⁹ Indicó que por motivo de las "riserías" y bromas le llamó la atención a la apelada varias veces.¹⁵⁰

Declaró también que la señora Jessenia Ríos Rivera preparó y le entregó a la apelada una amonestación escrita debido a la risería.¹⁵¹ Ello luego de que la señora Ríos Rivera le consultase la situación y él le autorizó a preparar la amonestación, debido a que ya éste también le había llamado la atención en varias ocasiones por la misma situación.¹⁵² A nadie más se le dio una amonestación por el incidente de la "risería".¹⁵³ El señor López Rivera expresó que la señora Ríos Rivera no dio más amonestaciones a otros empleados por otros eventos, posteriormente.¹⁵⁴

Posterior al despido, el señor López Rivera declaró que la apelada se comunicó con él por teléfono, y le informó que había sido despedida por el señor Rodríguez Pérez, además de que quería hablar con él de la señora Ríos Rivera.¹⁵⁵ Le habló también de lo que la

¹⁴⁷ *Id.*, pág. 190, líns. 12-15.

¹⁴⁸ *Id.*, pág. 191, líns. 15-18.

¹⁴⁹ *Id.*, pág. 191, líns. 18-20.

¹⁵⁰ *Id.*, pág. 193, líns. 17-21; pág. 194, líns. 1-16.

¹⁵¹ TPO, *Vista celebrada el 22 de octubre de 2013*, pág. 197, líns. 10-18; pág. 199-a, líns. 1-5; TPO, *Vista celebrada el 23 de octubre de 2013*, pág. 42, líns. 8-15; pág. 43, líns. 10-13.

¹⁵² TPO, *Vista celebrada el 22 de octubre de 2013*, pág. 199-a, líns. 13-18; pág. 200, líns. 1-2 y 5-6; TPO, *Vista celebrada el 23 de octubre de 2013*, pág. 39, líns. 10-13; pág. 83-a, líns. 4-20; pág. 84-a, 1-9 y 19-21; pág. 5-a, líns. 1-20.

¹⁵³ TPO, *Vista celebrada el 23 de octubre de 2013*, pág. 43, líns. 19-20; pág. 44, líns. 1-3; pág. 53, líns. 12-14.

¹⁵⁴ *Id.*, pág. 82-1, líns. 1-6.

¹⁵⁵ TPO, *Vista celebrada el 22 de octubre de 2013*, pág. 211, líns. 12-21; pág. 212, líns. 11-13; pág. 214, líns. 11-20; TPO, *Vista celebrada el 23 de octubre de 2013*, pág. 61, líns. 7-21; pág. 82-a, líns. 7-19.

señora Ríos Rivera le hacía, lo cual él alegó desconocer.¹⁵⁶ Según expresó el señor López Rivera, éste no permitió los insultos, humillaciones ni trato discriminatorio de la señora Ríos Rivera hacia la apelada.¹⁵⁷ A la apelada no se le ofreció un motivo por el cual fue despedida.¹⁵⁸

Admitió, por otra parte, que el señor Rodríguez Pérez despidió a la apelada sin consultarle.¹⁵⁹ También, que posterior al despido el señor Rodríguez Pérez habló con él con relación al despido.¹⁶⁰ Éste le indicó que el despido de la apelada respondió a su comportamiento durante la reunión, y no a la amonestación.¹⁶¹

Sin embargo, el señor López Rivera admitió haber recibido el documento donde la apelada expresaba su desacuerdo con la amonestación.¹⁶² Reconoció también que en dicho documento la apelada hizo alusión a un trato injusto y discriminatorio por parte de la señora Ríos Rivera.¹⁶³ Posteriormente, el señor López Rivera reconoció que no careó ni concedió vista a la apelada con respecto a al desacuerdo que le entregó.¹⁶⁴ Tampoco careó a la señora Ríos Rivera.¹⁶⁵

El señor López Rivera reconoció que el despido de la apelada no respondió a una reducción en empleo que realizara la empresa; Tampoco respondió a cambios tecnológicos, reorganización o estilo de la empresa; Ni

¹⁵⁶ TPO, *Vista celebrada el 22 de octubre de 2013*, pág. 221, líns. 9-14. (*Ello luego se plasmó en la demanda. Id.*, pág. 223, líns. 5-16; pág. 224, líns. 6-11; pág. 225, líns. 1-7; pág. 258, líns. 5-8; pág. 260, líns. 1-3); TPO, *Vista celebrada el 23 de octubre de 2013*, pág. 28, líns. 7-19; pág. 83-a, líns. 1-3.

¹⁵⁷ TPO, *Vista celebrada el 22 de octubre de 2013*, pág. 265, líns. 20-21; pág. 266, líns. 1-4 y 12; pág. 76, líns. 17-20

¹⁵⁸ TPO, *Vista celebrada el 23 de octubre de 2013*, pág. 69-a, líns. 3-10.

¹⁵⁹ *Id.*, pág. 92-a, líns. 7-10.

¹⁶⁰ *Id.*, pág. 93-a, líns. 1-9.

¹⁶¹ *Id.*, pág. 93-a, líns. 14-21; pág. 94-a líns. 1-11.

¹⁶² *Id.*, pág. 54, líns. 6-14.

¹⁶³ *Id.*, pág. 58, líns. 5-7; pág. 60, lín. 1; pág. 76-a, líns. 17-20; pág. 77-a, líns. 1-11; pág. 78-a, líns. 4-7.

¹⁶⁴ *Id.*, pág. 62-a, líns. 1-17.

¹⁶⁵ *Id.*, pág. 62-a, líns. 6-9.

se debió al cierre total ni parcial de las operaciones de Ricomini; no por violaciones reiteradas de la apelada con las reglas o reglamentos escritos de la empresa.¹⁶⁶ Del mismo modo, reconoció que al momento de reclutar a la apelada, no se le entregó reglamento ni manual escrito alguno, debido a la inexistencia de los mismos.¹⁶⁷ Expresó, sin embargo, que al momento de los hechos se estaba preparando un manual de procedimientos para empleados.¹⁶⁸ No empero, el señor López Rivera reconoció que en el expediente de la apelada no existía evidencia de norma escrita o procedimiento para el empleado proceder con una querrela contra su supervisor.¹⁶⁹ De la misma manera, reconoció que en el expediente de la apelada no existía evidencia de amonestaciones adicionales a la que dio pie a los hechos del presente caso.¹⁷⁰

Desfilada la prueba y las vistas durante las fechas antes mencionadas, el 15 de diciembre de 2015, notificada el 18 de diciembre del mismo año, el Tribunal de Primera Instancia emitió su sentencia. En ella formuló 114 determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, declaró "Ha Lugar" la demanda incoada por la apelada. Además, desestimó la reclamación en daños y perjuicios presentada por el interventor señor Abimael Pérez Valentín por estar prescrita.¹⁷¹ Como consecuencia concedió a la apelada, señora Iszol Ortiz Valle lo siguiente: cien mil dólares (\$100,000.00) por concepto de daños al amparo de la Ley Núm. 100 de 20 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec.

¹⁶⁶ *Id.*, pág. 27, líns. 1-21; pág. 28, líns. 1-3.

¹⁶⁷ *Id.*, pág. 28, líns. 1-17.

¹⁶⁸ *Id.*, pág. 28, líns. 16-20; pág. 29, líns. 1-20.

¹⁶⁹ *Id.*, pág. 41, líns. 12-18.

¹⁷⁰ *Id.*, pág. 39, líns. 14-21; pág. 44, líns. 4-16; pág. 50, líns. 6-10; pág. 5, líns. 3-6 y 8-21; pág. 52, líns. 4-16; pág. 53, líns. 1-11; pág. 86-a, líns. 1-15.

¹⁷¹ Esta parte no ha comparecido en apelación ante nosotros.

146(a)(1), la cual fue duplicada a doscientos mil dólares (\$200,000.00). Esta segunda cuantía fue la que se utilizó para determinar el importe por concepto de honorarios de abogado del veinticinco por ciento (25%), ascendiente a cincuenta mil dólares (\$50,000.00).

Concedió, además, el monto de mil quinientos noventa y seis dólares con cincuenta centavos (\$1,596.50) por concepto de la reclamación en cuanto a horas de almuerzo trabajadas, a lo cual le impuso también el pago de intereses a razón del cuatro punto veinticinco por ciento (4.25%) de interés anual¹⁷², cuales se acumulaban desde la fecha de emitida la sentencia. Añadió, por concepto de honorarios de abogado, un veinticinco por ciento (25%) del monto correspondiente a las horas de almuerzo trabajadas y no pagadas. Además, por concepto de mesada, concedió a la apelada la cantidad de mil novecientos noventa y un dólares con treinta y tres centavos (\$1,991.33), a lo cual le impuso también el pago de intereses a razón del cuatro punto veinticinco por ciento (4.25%) de interés anual¹⁷³, cuales se acumulaban desde la fecha del despido hasta emitida la sentencia. Por concepto de honorarios de abogado añadió un veinticinco por ciento (25%) del monto correspondiente a la mesada.

Añadió que todas las sumas concedidas, incluyendo aquellas por concepto de honorarios de abogado, costas y gastos, devengarían cuatro punto veinticinco por ciento (4.25%) de interés anual¹⁷⁴, desde la fecha de la radicación de la demanda hasta su total pago.

El 4 de enero de 2016, los apelantes presentaron una *Solicitud en Torno a Sentencia* donde pidieron la

¹⁷² Cónsono con el interés al tipo vigente establecido por la Junta Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras, al momento de dictarse la sentencia.

¹⁷³ *Id.*

¹⁷⁴ *Id.*

reconsideración de la sentencia emitida por el foro de primera instancia, así como la determinación de hechos adicionales. La parte apelada presentó su *Réplica a 'Moción sobre Sentencia'* el 22 de enero de 2016, a la cual se opusieron los apelantes el 28 de enero de 2016. El Tribunal de Primera Instancia, mediante resoluciones emitidas el 18 de marzo de 2016, y notificadas el 21 de marzo de 2016, declaró "No Ha Lugar" tanto la reconsideración como la solicitud de determinaciones de hechos adicionales.

Inconforme, el 18 de abril de 2016, los apelantes presentaron un recurso de apelación, señalando como errores lo siguiente:

Primer Error: erró el honorable Tribunal de Primera Instancia al conceder el pago de la "mesada" a la par que determinó que el despido fue discriminatorio y haberle también compensado por el discrimen.

Segundo Error: Erró el honorable Tribunal de Primera Instancia al conceder cincuenta mil dólares (\$50,000.00), en honorarios de abogado en un caso de discrimen cuando la compensación "base" lo fue de \$100,00.00 y sólo procede el 25% de la misma.

Tercer Error: Erró el honorable Tribunal de Primera Instancia al imponer el pago de intereses.

Cuarto Error: Erró el honorable Tribunal de Primera Instancia al apreciar la prueba y conceder una compensación de cien mil dólares (\$100,00[0].00), en daños, daños que no se sustentan en la prueba y que resultan ser exagerados.

Quinto Error: Erró el honorable Tribunal de Primera instancia al conceder intereses pre-sentencia, tal cual si ello fuese producto de temeridad de los demandados. Por tanto; si tal fuere el caso o se infiriera de su Sentencia, no hubo temeridad de los demandados y los intereses pre-sentencia resultan improcedentes.

Sexto Error: Erró el Tribunal de Primera instancia al conceder daños y reconocer una causal por hostigamiento laboral.

Séptimo Error: Erró el Tribunal de Primera Instancia al evaluar la prueba e imponer

responsabilidad vicaria al patrono por actos intencionales (discrimen) cometido alegadamente por uno de sus empleados.

Octavo Error: Erró el Tribunal de [Primera] Instancia en la apreciación de la prueba y concluir que tanto el despido de la demandante como las alegadas actuaciones de la Sra. Yesenia Ríos fueron y constituyeron actos discriminatorios que culminaron en el despido.

El mismo 21 de abril de 2016, la parte apelante solicitó autorización para presentar la Transcripción de la Prueba Oral. También, mediante mociones separadas, informó su intención de presentar un alegato suplementario y solicitó autorización para presentar un recurso de apelación con exceso de veinticinco páginas.

El 6 de mayo de 2016, la parte apelada presentó una *Solicitud de Desestimación por Falta de Jurisdicción[,]* así como por *Craso Incumplimiento en el Perfeccionamiento de la Apelación*. En la misma la parte apelada argumentó, en síntesis, que la parte apelante, en primer lugar, no había notificado a los abogados de la apelada y el señor Reyes Valentín la reconsideración y solicitud de hechos adicionales, incumpliendo así con la notificación conforme a las Reglas 47 y 43.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, Rs. 47 y 43.1. Por consiguiente, el término para presentar su apelación no se había interrumpido, por lo que la misma había sido presentada trascurrido el término jurisdiccional de la Regla 13 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 13. Como segunda cuestión, planteó que la apelación había sido notificada a sólo uno de los abogados de la apelada y el señor Reyes Valentín, por lo cual había incumplido con notificar a las partes de la presentación de dicha apelación dentro del término dispuesto en la Regla 12 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 12, y en contravención con lo decidido

en Soto Pino v. Uno Radio Group, 189 DPR 84 (2013). Por último, alegó que la parte apelante había omitido en su apéndice documentos pertinentes para la adecuada resolución del caso, así como había anejado algunos con marcas, por lo que no eran copias fieles y exactas de los originales, ello en violación a la Regla 14 del Reglamento del Tribunal Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 14. Por tanto, concluyó que este foro apelativo intermedio carecía de jurisdicción para atender la apelación.

El 16 de mayo de 2016, la parte apelante presentó una *Oposición a Solicitud de Desestimación*. Argumentó que no procedía la desestimación dado que (1) de acuerdo con la norma establecida por el Tribunal Supremo en Sánchez y otros v. Hospital Dr. Pila, 158 DPR 707 (2003), era suficiente notificar al abogado de uno solo de los abogados para cumplir con la exigencia reglamentaria; y (2) que se habían anejado todos los documentos requeridos en el reglamento de este Tribunal, así como que los mismos constituían copia fiel y exacta de los originales.

El 17 de mayo de 2017, este Tribunal emitió una notificación, en la cual permitió el exceso de páginas del recurso hasta un máximo de treinta (30) páginas. Por tanto, devolvió el recurso de apelación para que la parte apelante lo redujera hasta cumplir con dicho límite de páginas. También, se devolvió el apéndice a los fines de se modificase para que sus páginas estuvieran debidamente numeradas. Se concedió hasta el 23 de mayo de 2016 al medio día para efectuar las modificaciones ordenadas. La parte apelante cumplió con lo ordenado el 23 de mayo de 2016, a las 9:08 am.

El 26 de mayo de 2016, la parte apelante presentó una *Segunda Moción Solicitando Desestimación* expresando que este

Tribunal carecía de jurisdicción para conceder un término al apelante para ajustar el número de páginas de su recurso, dado que el término para presentar la apelación era jurisdiccional. La parte apelante presentó su "*Oposición a Segunda Solicitud de Desestimación*" el 31 de mayo de 2016. El 15 de junio de 2016, la parte apelada presentó una *Réplica a Oposición a Segunda Solicitud de Desestimación*. En esa misma fecha, este Tribunal emitió una *Resolución*, declarando "*No Ha Lugar*" las mociones presentadas por la parte apelada. Además, concedió una prórroga de siete (7) días a dicha parte para presentar su alegato en oposición.

Tras varias incidencias en el pleito, dentro de las cuales hubo un extenso intercambio con respecto a la transcripción y las objeciones a la misma, la parte apelante presentó una "*Solicitud para que se Acepte y Reciba Transcripción de la Prueba Oral*"¹⁷⁵, con la cual la parte apelada estuvo de acuerdo siempre que estuviesen incorporados los cambios solicitados por ésta.¹⁷⁶

El 9 de enero de 2017, la parte apelante presentó su alegato suplementario. la parte apelada presentó su oposición el 31 de enero de 2017.

Contando con el trasfondo antes expuesto, la comparecencia de ambas partes y la transcripción de la prueba oral, resolvemos.

II

A. *El Despido Sin Justa Causa*¹⁷⁷

Al momento en que ocurrieron los hechos del presente caso, en Puerto Rico se encontraba en vigor la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1975, según enmendada, 29 LPRA secs. 185

¹⁷⁵ Presentada el 12 de diciembre de 2016.

¹⁷⁶ Véase "*Moción Informativa*" presentada el 15 de diciembre de 2016.

¹⁷⁷ Reconocemos que la Ley Núm. 80, *supra*, sufrió enmiendas a raíz de la Ley Núm. 4-2017. Sin embargo, el caso de epígrafe fue presentado con anterioridad a la aplicación de dichas enmiendas.

et seq., 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:

(a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. 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 (Enmendada).

Con respecto a los últimos tres incisos de este artículo, se entiende un *cierre total* aquel que "se prolonga por más de seis meses". Guía Revisada para la interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, supra, pág. 56. Al no retener ni re-emplazar trabajador alguno, el patrono no está obligado a cumplir con las disposiciones legales de la Ley Núm. 80, *supra. Id.* El *cierre total y temporero* es aquel en donde el patrono cesa sus operaciones y despide a sus empleados por un plazo no mayor de seis meses. En este caso, el patrono no está obligado a cumplir con las disposiciones de la Ley núm. 80, *supra*, pero si debe otorgar preferencia en la contratación a aquellos empleados que fueron despedidos por éste si es que surgen puestos de trabajo dentro de las clasificaciones tenidas por éstos con anterioridad. *Id.* Aquellos empleados que no sean reclutados preferentemente tendrán derecho al remedio bajo la ley Núm. 80, *supra*, sin que el motivo original del despido sirva como defensa para el patrono. *Id.* En el caso del *cierre parcial y permanente*, el patrono cierra o cesa operaciones permanentemente en sólo un parte de del negocio. *Id.* "En ese caso el patrono está obligado a retener preferentemente en su empleo a los trabajadores de las clasificaciones ocupacionales afectados por el cierre con más antigüedad en la empresa". *Id.* Aquellos empleados que no sean reclutados preferentemente tendrán derecho al remedio bajo la ley Núm. 80, *supra*, sin que el motivo original del despido sirva como defensa para el patrono. *Id.*, pág. 57. Con respecto al *cierre parcial temporero*, existen dos modalidades. *Id.* La primera es aquella que tiene tres meses o menos de duración. *Id.* En este caso, el patrono no está obligado a seguir la regla de antigüedad para la suspensión de sus empleados por ésta no ser considerada un

despido. *Id.* La segunda modalidad es aquella suspensión que se prolonga por más de seis meses. *Id.* Ésta, por ser considerada un despido, está regida por el concepto de antigüedad, por lo que los empleados deberán ser suspendidos en orden de antigüedad. *Id.* En ambos escenarios el patrono estará obligado a dar preferencia en la contratación a aquellos empleados cesanteados. Aquellos empleados que no sean reclutados preferentemente tendrán derecho al remedio bajo la ley Núm. 80, *supra*, sin que el motivo original del despido sirva como defensa para el patrono. *Id.*

Con respecto a la baja en producción, La Guías de Interpretación de la Ley Núm. 80 expresan:

Cualquier baja en producción, o en ventas o en ganancias, sin embargo, no justifica el despido. Tal reducción en ventas, ganancias o producción real o prevista, debe ser significativa a tal grado como para amenazar la estabilidad y solvencia económica del negocio.

En este caso, como en aquellos comprendidos bajo los incisos (d) y (e) del Artículo ya examinado, el patrono debe dar cumplimiento a las disposiciones sobre preferencia de retención y preferencia de reemplazo antes examinadas. *Id.*, págs. 59-60.

Algo similar ocurre cuando el cierre se debe a cambios tecnológicos. En este caso se podrán despedir a los empleados que no poseen los conocimientos y/o destrezas siempre que no puedan adquirir el mismo mediante adiestramiento sencillo y poco costoso. *Id.*, Pág. 3.

En ambos casos, el proceso de reclutamiento debe regirse por lo siguiente:

El patrono tiene la obligación de tomar la iniciativa y notificar a tales empleados que tiene plazas disponibles para ellos. Una vez les notifique debe concederle un periodo razonable de tiempo para integrarse al trabajo o para que notifiquen que están disponibles para trabajar. No puede el patrono depender de que el trabajador tome la iniciativa y comparezca a solicitar trabajo. Es conveniente, por tanto, que el patrono tenga la dirección postal y residencial de todos los trabajadores así suspendidos para la eventualidad de que surjan plazas que deba ofrecer

a éstos. Para facilitar el proceso es recomendable que el patrono mantenga una lista de sus empleados por orden de antigüedad lo cual le facilitará dar cumplimiento a la ley. El patrono tendrá siempre el peso de la prueba para sostener la justificación del despido bajo el Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra. Las causales de despido justificado que se disponen en los incisos (d), (e) y (f) antes mencionados, deben estar sostenidas, como regla general, por prueba documental dado que los cambios tecnológicos, las reorganizaciones, los cambios en el diseño y la reducción en ventas o en producción quedan reflejados en récords y en estudios técnicos y de contabilidad, de los cuales puede comprobarse la necesidad y conveniencia de tales cambios. *Id.*, pág.60.

Sin embargo, el Tribunal reconoció que el listado contenido en el artículo 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, no es taxativo.

Respecto a ello expresó que la Ley Núm. 80

no pretende ni puede [...] ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. **Esa es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa.** *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 542 (1979) (Negrillas añadidas).

Por otra parte, la Ley Núm. 80 establecía:

[...]

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. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. Art. 2 de la Ley Núm. 80, 29 LPR sec. 185(b).

Asimismo, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, reiteró esta política

pública. En lo pertinente expresó que “[c]omo regla general un acto aislado de conducta impropia y desordenada, por tanto, no justifica el despido [. . .]” 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. 46; Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536, 542 (1979); Véase Torres Álvarez, et als v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico, 193 DPR 920, 931 (2015); Feliciano v. Sheraton, 182 DPR 368, 383 (2011); Rivera v. Pan Pepín, 161 DPR 681, 690 (2004). Resultaba necesario el incurrir en un patrón de conducta necesario, como norma general, para por justificar por tal motivo un despido. 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, *supra*, pág. 46; Véase Ley Núm. 80, *supra*, secs. 185(b), (a) & (c).

Este requisito de exigir un patrón de conducta impropia y desordenada surge del hecho histórico de que un gran número de trabajadores fueron víctimas del capricho de sus patronos al ser despedidos tomando como excusa un acto aislado de conducta reprobable. *Id.*, págs. 45-46. De modo que, tanto si se trata de una conducta reglamentada por el patrono, una conducta no reglamentada o una falta única del empleado por el cual el patrono lo despide, el concepto de justa causa se convierte en uno dinámico. *Id.*, pág 47; Almodóvar Marchany v. GDP Industries, 153 DPR 223, 243 (2001). Sin embargo, el concepto de justa causa está enmarcado en que la razón del despido, ni la reglamentación adoptada por el patrono que así lo dispone, de existir, responda a su capricho o arbitrariedad. Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, sec. 185b.

Es por lo antes expuesto que el Tribunal le reconoció al patrono la "libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción". Torres Álvarez, et als v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico, *supra*, pág. 931, *basándose en lo dispuesto en Jusino et als. v. Walgreens of San Patricio, Inc.*, 155 DPR 560, 573 (2001). Asimismo, es menester destacar que los beneficios y privilegios establecidos en el reglamento del patrono "constituyen derechos del empleado y un despido en violación a éstos también resultaría en un despido injustificado". 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, *supra*, pág. 51. Véase e.g., Agosto v. Ángel Martínez, Inc., 171 DPR 457 (2007); Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 167 DPR 643 (1994); Secretario del Trabajo v. ITT, *supra*.

Por otra parte, resulta pertinente considerar lo señalado por los autores Lcdo. Charles Zeno Santiago y Lcdo. Víctor M. Bermúdez Pérez, resumiendo lo dispuesto por nuestro Tribunal Supremo en Rivera Águila v. K-Mart de PR, 123 DPR 599 (1989), respecto a la documentación de las acciones correctivas tomadas contra los empleados:

La Ley tampoco dispone un mínimo de amonestaciones antes de que el patrono pueda despedir al empleado con justificación, ni la forma que éstas deben ser realizadas. No obstante, **toda vez que el patrono se encuentra en una posición privilegiada con respecto a sus empleados, debe entenderse que cuando éste alega haber amnestado verbalmente a un empleado y este último niega haber recibido tal amonestación, surge una presunción controvertible que favorece la posición del empleado. Por lo tanto, si el patrono desea tener prueba fehaciente de la amonestación, debe hacerlo por escrito y pedirle a cada empleado que firme cada**

amonestación. C. Zeno Santiago & V.M. Bermúdez Pérez, Tratado de Derecho del Trabajo, 1ra ed., San Juan, Ediciones JTS, 2011, Tomo I, pág. 104 (Negrillas añadidas).

Cabe señalar, además, que, aunque en nuestro ordenamiento no se favorece el despido por motivo de una primera o única ofensa, su necesidad ha sido reconocida por nuestro Tribunal Supremo, el cual reiteradamente ha indicado que procede el despido como sanción a una primera y/o única falta, cuando la intensidad del agravio así lo requiera, en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. Este es el caso cuando la ofensa o falta cometida, por su gravedad y potencial de daño, pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa, o cuando revele una actitud o un detalle del carácter del empleado lesivo a la paz y al buen orden. Véase Almodóvar Marchany v. G.P. Industries, Inc., 153 DPR 223, 243 (2001); Secretario del Trabajo v. ITT, *supra*, págs. 543 y 544; C.R. Carrón Crespo, *Los remedios exclusivos en el despido injustificado y el accidente del trabajo: Legislación Protectora del Patrono*, 32 Rev. Jur. UIPR 89, 106 (1997), citado con aprobación en Figueroa Rivera v. El Telar, Inc., 178 DPR 701, 727-728 (2010). Ante tal conducta, simplemente constituiría una imprudencia del patrono esperar su reiteración para entonces despedir al empleado. Véase, Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, *supra*, pág. 650; Secretario del Trabajo v. ITT, *supra*, pág. 544. Sin embargo, al momento de analizar la falta cometida bajo este estándar, tal como exponen los autores Zeno y Bermúdez:

es necesario destacar que en algunas circunstancias el análisis encaminado a determinar si se trata o no de una falta tan grave que resulte lesiva a la paz y al buen orden de la

empresa puede envolver consideraciones subjetivas que a su vez podrían surtir el efecto de vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores [. . .] la ausencia de razonabilidad de estas normas podrían convertirlo en un despido caprichoso, arbitrario y, por tanto, injustificado. El patrono tiene el derecho de evaluar a su personal, siempre que las normas o reglas de evaluación resulten razonables y se apliquen de forma uniforme. Zeno & Bermúdez, *supra*, pág. 46.

De no configurarse el elemento de razonabilidad antes descrito, deberá imponerse la norma establecida por la misma ley cuando dispone 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. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. Ley Núm. 80, *supra*, sec. 185(b).

B. La Ley Núm. 100 y el Discrimen por Origen Social y Nacimiento

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico prohíbe el discrimen enmarcado en alguna de las clases protegidas enumeradas en el Art. II, sec. 1. En lo pertinente dispone:

La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, **nacimiento, origen o condición social**, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana. Const. PR, Art. II, sec. 1, 1 LPRA (Negrillas añadidas).

Como primer acercamiento, debemos establecer que la nuestra Constitución no "prohíbe o impide que el Estado

establezca clasificaciones para descargar adecuada y eficientemente sus funciones". San Miguel Lorenzana v. ELA, 134 DPR 405, 424 (1993); Pérez Román v. Proc. Esp. Ref. de Fam., 148 DPR 201, 211 (1999). Tampoco "exige que se les dé trato igual a todas las personas". Pérez Román v. Proc. Esp. Ref. de Fam., *supra*, pág. 211. Lo prohibido "es el trato desigual injustificado". San Miguel Lorenzana v. ELA, *supra*, pág. 424 *citado en* Pérez Román v. Proc. Esp. Ref. de Fam., *supra*, pág. 211.

En lo pertinente al caso que hoy nos ocupa, podemos apreciar que el precepto constitucional menciona el nacimiento y el origen o condición social como elementos protegidos contra el discrimen. Sin embargo, es necesario auscultar elementos ajenos al texto de la Constitución para comprender el alcance de dichas clasificaciones.

Acorde con lo expresado por nuestro Tribunal Supremo en Pérez Román v. Proc. Esp. Rel. de Fam., 148 DPR 201 (1999), el término *origen o condición social* se refería a "discrímenes económicos y sociales [...]". *Id.*, pág.214; Véase, además, Rosario v. Toyota, 166 DPR 1, 30-46 (2005) (Op. Concurrente, Fuster Berlingeri, J.); R. Serrano Geysls, Derecho Constitucional de Estados Unidos y Puerto Rico, 1ra ed., San Juan, Ed. Col. Abo. PR, 1988, Vol. II, pág. 1189

Por otra parte, al observar el Diario de Sesiones de la Convención Constituyente podemos apreciar que al incluir la condición de nacimiento dentro de las clases protegidas en el Art. II, sec. 1 de nuestra Constitución, la intención "era exclusivamente establecer 'la igualdad de los hijos en la vida civil'". De Paz Lisk v. Aponte Roque, 124 DPR 472, 484-485 (1989) *citando a* 2 Diario de Sesiones de la Convención Constituyente 1374 (1952); Véase, A. Fernós-Isern, Original Intent in the Constitution of Puerto Rico

(Notes and Comments Submitted to the Congress of the United States), 2da ed., San Juan, LexisNexis, 2002, pág. 35. Con respecto a lo anterior, el Tribunal Supremo añade:

Aún más, existía la preocupación entre algunos miembros de la Asamblea Constituyente de que fuera a interpretarse el vocablo 'nacimiento' de forma dilatada al punto de incluir a 'las personas nacidas fuera de Puerto Rico'. [...]

La situación provocó que el delegado señor González Blanes sugiriera incluso la eliminación por completo del término. [...] La enmienda no prosperó, pero porque la Asamblea entendió que el alcance de la palabra nacimiento había quedado suficientemente aclarada en el Informe de la Comisión. [...]. De Paz Lisk v. Aponte Roque, *supra*, pág. 484-485.

Por tanto, concluye el Más Alto Foro que la "Asamblea Constituyente no concibió el discrimen por razón de extranjería como uno de los expresamente prohibidos [...]" *Id.*, pág. 484. En Ex Parte AAR, 187 DPR 835 (2013) el Tribunal Supremo dispuso:

Esta prohibición constitucional no tiene analogía en ninguna cláusula de la Constitución federal y tuvo el efecto de hacer inoperante en Puerto Rico 'toda ley o parte de ley que en una u otra forma establecía o pudiera establecer clases o categorías de hijos *por las circunstancias de su nacimiento*'. [...] **No debe quedar duda de que el propósito de esta cláusula es eliminar las distinciones entre hijos "legítimos" e "ilegítimos"**. *Id.*, pág. 873.

Sin embargo, Tribunal Supremo ya había reconocido el discrimen por razón de origen nacional en Santini Rivera v. Serv. Air, Inc., 137 DPR 1 (1994), cuando expresó que

[...] la Asamblea Constituyente no Concibió el discrimen por razón de nacionalidad como uno de los que expresamente prohíbe el Art. II, Sec. 1 de la Constitución del E.L.A. [...] en Wackenhut Corp. v. Rodríguez Aponte, 100 DPR 518 (1972), **nosotros jurisprudencialmente añadimos el discrimen por nacionalidad al catálogo de la Sec. 1, en evidente reconocimiento de que dicha disposición no constituye una enumeración taxativa de las instancias que configuran discrimen**. *Id.*, pág. 13 haciendo referencia a De Paz Lisk v. Aponte Roque, *supra*, pág. 485 (Negrillas y subrayado nuestro).¹⁷⁸

¹⁷⁸ Véase, además, León Rosario v. Torres, 109 DPR 804, 813 (1980); Zachry International v. Tribunal Superior, 104 DPR 267, 277 (1975); Wackenhut Corp. v. Rodríguez Aponte, 100 DPR 518, 531 (1972).

Por tanto, concluye la Alta Curia, que **"en Puerto Rico existe una clara política pública, de origen tanto constitucional como estatutario, que prohíbe el discrimen por razón de nacionalidad"**. Santini Rivera v. Serv. Air, Inc., *supra*, pág. 13.

Por otra parte, y con anterioridad a algunos desarrollos jurisprudenciales en materia constitucional, es con un espíritu de ampliar las categorías protegidas contra el discrimen que se formuló la *Ley Contra el Discrimen en el Empleo*, Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, según enmendada. La misma le reconoce una causa de acción a toda persona que hubiese sido despedida o hubiese sufrido un acto adverso en su empleo por razón de conducta discriminatoria por parte de su patrono con respecto a ciertas categorías protegidas por esta legislación. A estos efectos, el Art. 1 de la referida ley dispone:

Todo patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status de empleado, por razón de edad, según ésta se define más adelante, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, **origen social o nacional, condición social**, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o por ser militar, ex-militar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano del empleado o solicitante de empleo [. . .] *Ley Contra el Discrimen en el Empleo, supra*, sec. 146.

Como podemos apreciar, el discrimen por origen social o nacional está explícitamente tipificado como una de las clases protegidas contra el discrimen. Así también ha sido

reconocido por la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico y el Primer Circuito del Tribunal de Apelaciones Federal de los Estados Unidos de América. Véase e.g., Santini Rivera v. Serv. Air, Inc., *supra*; De Paz Lisk v. Aponte Roque, *supra*; Wackenhut Corp. v. Rodríguez Aponte, *supra*; Cuello-Suárez v. PR Elec. Power Authority (PREPA), 988 F.2d 275 (1st. Cir. 1993).

Dicho artículo añade que al incurrir en discrimen un patrono:

- (a) Incurrirá en responsabilidad civil:
 - (1) Por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o solicitante de empleo;
 - (2) o por una suma no menor de quinientos dólares (\$500) ni mayor de dos mil dólares (\$2,000), a discreción del tribunal, si no se pudieren determinar daños pecuniarios;
 - (3) o el doble de la cantidad de los daños ocasionados, si ésta fuere inferior a la suma de quinientos dólares (\$500), e
 - (b) incurrirá, además, en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con multa de hasta cinco mil dólares (\$5,000), o cárcel por un término no mayor de noventa (90) días, o ambas penas, a discreción del tribunal.
- [. . . .] *Id.*

Al momento en que el foro de primera instancia resolvió el presente caso, el primer párrafo del Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, reconocía una presunción controvertible de que el acto de despido o el acto adverso al empleado fue cometido en contravención al texto de la ley. Véase, *Id.*, sec. 148 (2009 & supl. 2017); Art. 6.3 de la Ley Núm. 4-2017; Véase e.g., E. García García, *El Legado e Implicaciones de la Reforma Laboral de 2017*, 86 Rev. Jur. UPR 1081, 1160-1161 (2017). La referida presunción contenida en el antiguo Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, disponía que “[s]e presumirá que cualesquiera de los actos mencionados en las secciones precedentes fueron cometidos en violación de las secs. 146 a 151 de este título, cuando los mismos hayan

sido realizados sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible". Art. 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, sec. 148 (2009 & supl. 2017). Es decir, esta presunción no se activaba automáticamente, sino al empleado demandante probar tres elementos: (1) que hubo un despido o acción perjudicial; (2) que éste se realizó sin justa causa; y (3) presentar evidencia indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido. SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC, 151 DPR 754, 776 (2000).

La presunción de despido discriminatorio que establecía el antiguo Art. 3 de la Ley 100 sólo se activaba en la vista evidenciaria del caso, no antes. SLG Hernández-Beltrán v. TOLIC, *supra*, pág. 774. Por tanto, la existencia de la misma no releva al empleado demandante de la exigencia de presentar prueba de sus alegaciones. Nuestro Tribunal Supremo dispuso que dicho esquema no alteraba "en su totalidad[,] el esquema probatorio que prevalec[ía] en nuestra jurisdicción, donde una vez presentada la demanda, le correspond[ía] a la parte demandante en la vista en su fondo comenzar con la presentación de la prueba de sus alegaciones, antes de que la parte demandada [viniese] obligada a rebatirla." *Id.*

Si durante el primer turno de la prueba la parte demandante no presenta evidencia suficiente para sostener sus alegaciones, la parte demandada no tiene que defenderse y procede la desestimación de la demanda en esta etapa. Véase, Regla 39.2(c) de Procedimiento Civil, 32 LPRA App. IV. Si, por el contrario, la parte demandante lograba probar los tres (3) elementos antes mencionados, se activaba la presunción de discrimen al amparo de la Ley Núm. 100. V. Bermúdez Pérez & C. Zeno Santiago, Tratado de Derecho del Trabajo, San Juan, Ed. Publicaciones JTS, 2014, T. II, pág.

345. La presunción establecida tenía el efecto de cargar el peso de la prueba sobre el demandado, quien tenía que demostrar, mediante preponderancia de la prueba, que el despido no fue discriminatorio. E. Chiesa Aponte, *Derecho Probatorio*, 70 Rev. Jur. UPR 577, 594 (2001). A estos efectos, el patrono podía presentar prueba circunstancial que rebatiera la presunción establecida; prueba de que el despido fue justificado; que no hubo tal despido; o que, aunque se ejecutó tal despido, el mismo no fue discriminatorio. Hernández v. TOLIC, *supra*, pág. 774. Si el patrono lograba refutar la presunción, el demandante tenía un turno de prueba adicional para establecer que la razón dada por el patrono era un mero pretexto para discriminar. Camacho Torres v. AAFET, 168 DPR 66, 90 (2006).

Finalmente, cabe destacar que al momento de evaluar la indemnización por un despido injustificado y discriminatorio, el Tribunal Supremo ha establecido que:

Como la Ley Núm. 100, *supra*, compensa por los daños sufridos por el empleado, estos daños incluyen remediar los mismos que la Ley Núm. 80, *supra*, indemniza. La Ley Núm. 100, *supra*, compensa adecuadamente todos los daños que sufre el empleado despedido. **Conceder una indemnización al amparo de dos (2) leyes distintas que tienen los mismos elementos, criterios y dependen de la misma prueba, penalizaría al patrono dos (2) veces por un sólo acto.** Arce v. Martínez, 146 DPR 215, 241 (1998).

Dicho pronunciamiento fue posteriormente reiterado en SLG Afanador v. Roger Electric, Co., Inc., 156 DPR 651, 667-668 (2002):

[...] si un demandante presenta una causa de acción contra su patrono por despido injustificado y discriminatorio, de determinar, el tribunal, que el despido, más que injustificado, fue en efecto discriminatorio, no se concederá una indemnización bajo las dos leyes en cuestión (i.e. Ley 80, ante, y Ley 17, ante) pues ello constituiría una doble penalización motivada por unos mismos hechos. [...] Habida cuenta de que los remedios a los cuales tiene derecho un empleado que ha sido discriminado compensan adecuadamente

todos los daños que pretende atender la Ley 80, en cuanto a ello respecta esta disposición legal queda excluida del panorama adjudicativo. Id., págs. 667-668 haciendo referencia a Belk Arce v. Martínez y otros, 146 DPR 215, 241 (1998).

C. Los Honorarios de Abogado

La condena al pago de honorarios de abogados es una sanción pecuniaria que se le impone al litigante que ha procedido con temeridad o frivolidad en el proceso. R. Hernández Colón, Práctica Jurídica de Puerto Rico. Derecho Procesal Civil, 6ta ed., San Juan, Lexisnexis PR Inc., 2017, sec. 4402, pág. 436; Regla 44.1(D) de Procedimiento Civil, 32 LPR Ap. V, R. 44.1(D). Dicha cuantía no constituye parte de las costas del pleito y el monto pertenece a la parte vencedora y no a su representación legal. Garriga v. Tribunal Superior, 88 DPR 245, 248 (1963); Sucn. Arroyo v. Mun. de Cabo Rojo, 84 DPR 434, 437-438 (1959); Canals v. Vidal, 56 DPR 457, 461 (1940); Casals v. Rosario, 34 DPR 77 (1925).

Como vimos anteriormente, la temeridad es un elemento esencial para otorgar honorarios de abogado al amparo de la Regla 44.1(D) de Procedimiento Civil, *supra*. La imposición de éstos funge como un detente al ejercicio inadecuado de la prerrogativa de solicitar un reclamo o defensa, la cual sirve para disuadir a quien tiene o debió tener constancia de su falta de fundamentos para lograr su pretensión. Nieves Huertas et al. v. ELA II, 189 DPR 698, 702 (2013). La temeridad constituye aquel patrón de conducta que lleva a una de las partes a incurrir en los gastos de un litigio cuya controversia pudo haberse resuelto fuera de los tribunales. Blás v. Hosp. Guadalupe, *supra*, pág. 335; Torres Ortiz v. ELA, 136 DPR 556 (1994); Elba ABM v. UPR, 125 DPR 294, 329 (1990) citando a Fernández v. San Juan

Cement, Co., 118 DPR 713, 718-719 (1987). Una parte ha incurrido en temeridad cuando está presente alguna de las siguientes circunstancias: (1) contestar una demanda y negar responsabilidad total; (2) defenderse injustificadamente de la acción en su contra; (3) creer que la cantidad reclamada es exagerada y que tal sea el único motivo por el cual se opone a las alegaciones del demandante, pudiendo limitar la controversia a la fijación de la correspondiente cuantía; (4) incurrir en un litigio del cual *prima facie* se desprende su responsabilidad y; (5) negar un hecho cuya veracidad conste. Blás v. Hosp. Guadalupe, *supra*, págs. 335-336; Fernández v. San Juan Cement Co., Inc., *supra*, pág. 719.

Cabe destacar que la determinación con respecto a si una parte a obrado con temeridad recae sobre la sana discreción del tribunal. Una vez éste determina que se ha incurrido en temeridad, está obligado a imponer, a la parte que así haya actuado, el pago de cierta cantidad de dinero en concepto de honorarios de abogado. A tales efectos, la Regla 44.1(d) de Procedimiento Civil, *supra*, dispone:

[...]

(d) *Honorarios de abogado* - En caso de que cualquier parte o su abogado o abogada haya procedido con temeridad o frivolidad, el tribunal deberá imponerle en su sentencia al responsable el pago de una suma por concepto de honorarios de abogado que el tribunal entienda correspondan a tal conducta. En caso que el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus municipios, agencias o instrumentalidades haya procedido con temeridad o frivolidad, el tribunal deberá imponerle en su sentencia una suma por concepto de honorarios de abogado, excepto en los casos en que esté expresamente exento por ley del pago de honorarios de abogado. *Id.*

El antedicho estatuto preceptúa en nuestro esquema procesal la intención de "establecer una penalidad a un litigante perdidoso que, 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.” SLG Flores-Jiménez v. Colberg, 174 DPR 843, 865 (2008); Blás v. Hosp. Guadalupe, *supra*, pág. 335. De ahí que, como regla general, establecida la concurrencia de tal conducta, la condena de honorarios resulta ser imperativa.

Por tanto, el juzgador tendrá que adjudicar el monto correspondiente al grado de temeridad desplegado por el actor, ello mediante el ejercicio de su sano juicio. Para resolver si una parte ha sido temeraria o no, un tribunal puede tomar en consideración la conducta observada por las partes inclusive antes de presentarse la acción judicial, así como antes de que la parte demandada sea emplazada. Raoca Plumbing v. Trans World, 114 DPR 464, 467 (1983). Así, la determinación que en su día emita, solo será objeto de revisión si ha mediado abuso de discreción en el ejercicio de su ministerio. Colón Santos v. Coop. Seg. Múlt. P.R., 173 DPR 170, 188 (2008). Respecto a la cuantía de los honorarios de abogado concedida por un foro sentenciador, ha sido norma reiterada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico que dicha partida no será variada en apelación, salvo que la misma resulte excesiva, exigua o constituya un abuso de discreción. Corpak, Art Printing v. Ramallo Brothers, 125 DPR 724, 740 (1990); Ramírez v. Club Cala de Palmas, 123 DPR 339, 350 (1989).

Sin embargo, la imposición de honorarios de abogados también puede responder a un mandato estatutario, como en el caso del Art. 11(b) de la Ley de Despido Sin Justa Causa, *supra*, sec. 185k(b).¹⁷⁹ Previo a la enmienda a la Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa, *supra*, el

¹⁷⁹ Como indicamos anteriormente, por haberse resuelto el presente caso bajo su vigencia, nos estaremos refiriendo a la Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa, *supra*, previo a las enmiendas incorporadas la Ley Núm. 4-2017.

Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso que dicho artículo estaba incompleto en su redacción. Luego de un análisis del historial y el debate legislativo el Tribunal Supremo corrigió la omisión en la ley y concluyó que **"[d]e conformidad con lo expresado, el inciso (b) del Art. 11 de la Ley Núm. 80, supra, debe leerse con la adición del quince por ciento (15%)"**. Hernández Maldonado v. The Taco Maker, Inc., 181 DPR 281, 296 (2011) (Negrillas añadidas). Es decir, el Art. 11(b) de la antigua Ley de Indemnización por Despido Sin Justa Causa, *supra*, debía en su parte pertinente leerse del siguiente modo: "[...] una cantidad para honorarios de abogado que nunca será menor del **quince por ciento (15%)** del total de la compensación o cien dólares (\$100), la que fuere mayor". *Id.*

Pero el Tribunal Supremo no se limitó a indicar el por ciento aplicable. Como el artículo antes citado contiene la frase "nunca será menor" el Tribunal concluyó que "[...] el juzgador puede otorgar una suma mayor a la antes expuesta". Véase, Hernández Maldonado v. The Taco Maker, Inc., *supra*, pág. 297. En esos casos, el abogado del empleado prevaleciente deberá solicitar al tribunal cobrar una tarifa a base de las horas trabajadas por medio de un memorando juramentado. Véase, Hernández Maldonado v. The Taco Maker, Inc., *supra*, pág. 298. Además, el Tribunal de Instancia "deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma". Véase, *Id.* Al respecto, el Tribunal Supremo indicó que:

[...] entendemos prudente que cuando la suma a otorgarse en concepto de honorarios supere el mínimo dispuesto en ley, el juzgador debe fijarla en conformidad con los criterios para determinar honorarios razonables que establecimos en López Vicil v. ITT Intermedia, Inc., 143 DPR 574 (1997). **De esta forma la cantidad otorgada será revisable y se evitarían posibles abusos de discreción.** *Id.*, pág. 287 (Negrillas añadidas).

Del mismo modo, al imponer la cuantía correspondiente a honorarios de abogado en un caso de discrimen, la jurisprudencia establece como parámetro inicial un veinticinco por ciento (25%) "de la **indemnización base** concedida al trabajador". Hernández Maldonado v. The Taco Maker, *supra*, 297 haciendo referencia a López Vicil v. ITT, *supra*, pág. 582. Sin embargo,

en aquellas situaciones en las que el abogado estime que se justifica una cuantía mayor en concepto de honorarios, este podrá solicitar que el tribunal le permita cobrar una tarifa a base de las horas trabajadas por medio de un memorando juramentado en el que detalle tanto las horas trabajadas como la tarifa a cobrar. [...] Por otro lado, el juzgador tendrá discreción para aceptar o modificar la suma de honorarios reclamada en el memorando. No obstante, 'deberá consignar por escrito sus razones para llegar a determinada suma'. [...] Hernández Maldonado v. The Taco Maker, *supra*, 298 haciendo referencia a López Vicil v. ITT, *supra*, págs. 583-584.

D. La Valorización de los Daños

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce lo difícil que resulta la tarea de estimar y valorar los daños en los casos de responsabilidad civil extracontractual, pues no existe un sistema de computación que permita la obtención de resultados exactos que le sean favorables a todas las partes. Santiago Montañez v. Fresenius Medical, 195 DPR 476, 490 (2016); Rodríguez et al. v Hospital et al., 186 DPR 889, 909 (2012); Herrera, Rivera v. SLG Ramírez-Vicéns, 179 DPR 774, 784 (2010); Blás v. Hosp. Guadalupe, 146 DPR 267, 339 (1998). La apreciación de un daño es una labor angustiosa, debido a que no existe una forma exacta u objetiva de computarlos, conllevando cierto grado de especulación y subjetividad. Rodríguez et al. v Hospital et al., *supra*, pág. 909; SLG Rodríguez v. Nationwide, 156 DPR 614, 622 (2002). Particularmente, cuando se trata de estimar daños de índole moral, este quehacer se torna más arduo, pues

conceder un valor monetario a determinados intereses que no están comprendidos dentro del patrimonio del individuo, exige actuar con cautela y mesura. Sagardía De Jesús v Hosp. Aux. Mutuo, 177 DPR 484, 509 (2009); SLG Rodríguez v. Nationwide, *supra*, pág. 622.

A raíz de esta realidad, los foros apelativos no intervendrán con la cuantía de la indemnización concedida por el Tribunal de Primera Instancia a no ser que la misma se desvíe manifiestamente de lo que sería una indemnización razonable por ser *ridículamente baja o exageradamente alta*. Herrera, Rivera v. SLG Ramírez Vicéns, *supra*, págs. 784-785. Este estándar obedece a la deferencia que merece el criterio del juzgador de hechos del foro primario, quien tuvo contacto directo con la prueba testifical presentada y, por ende, está en mejor posición de emitir un juicio sobre la valorización de daños al apreciar la prueba y al cuantificar el valor de los daños. Santiago Montañez v. Fresenius Medical, *supra*, pág. 491. Así pues, en el discernimiento sobre el cómputo de los perjuicios alegados, se reconoce que permea un alto sentido de justicia, experiencia y *discreción* por parte del tribunal sentenciador. Herrera, Rivera v. SLG Ramírez Vicéns, *supra*, pág. 785. Esta deferencia obliga a la parte que solicita al tribunal revisor la modificación de una cuantía por daños a demostrar la existencia de aquellas circunstancias que ameritan la alteración de la misma. Albino v. Ángel Martínez, Inc., 171 DPR 457, 487 (2007); Rodríguez Cancel v. AEE, 116 DPR 443, 451-452 (1985).

Para determinar si una indemnización por daños morales es irrazonable por ser ridículamente baja o exageradamente alta, los tribunales revisores deben examinar, además de la prueba desfilada ante el foro primario, las concesiones de

daños en casos anteriores similares ("casos bases"). Estos serán el punto de partida y se ajustarán al valor presente. Santiago Montañez v. Fresenius Medical, *supra*, pág. 491; Rodríguez et al. v Hospital et al. *supra*, págs. 913-1919; Herrera Rivera v. SLG Ramírez-Vicéns, *supra*, pág. 785. Para llevar al valor actual la cuantía concedida en un caso base, se utiliza el cambio en el poder adquisitivo del dólar a través del tiempo para obtener el ajuste por inflación. El valor adquisitivo del dólar se obtiene, a su vez, del índice de precios al consumidor que prepara el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Santiago Montañez v. Fresenius Medical, *supra*, pág. 495, citando a A.J. Amadeo Murga, El Valor de los Daños en la Responsabilidad Civil, 1ra ed., San Juan, Ed. Esmaco, 1997, Tomo I, págs. 91-126.¹⁸⁰

No obstante, valga aclarar que aun cuando dicha comparación resulte ser el método más acertado para equiparar las determinaciones relativas a la estimación de un agravio reclamado, lo cierto es que la misma no constituye un precedente obligatorio. Elba ABM v. UPR y otros, *supra*, pág. 327. Ello así, ya que cada caso es distinguible del otro por sus propias circunstancias, razón por la cual la valoración de los daños está inherentemente relacionada a determinada eventualidad. Toro Aponte v. ELA, 142 DPR 464, 478-479 (1997); Herrera, Rivera v. SLG Ramírez-Vicéns, *supra*, pág. 785; Véase, Santiago Montañez v Fresnius Medical, *supra*

¹⁸⁰ La fórmula para actualizar las compensaciones en casos similares anteriores, elevándolas al valor presente adoptada en Herrera, Rivera v. SLG Ramírez-Vicéns, *supra*, utiliza el cambio en el poder adquisitivo del dólar a través de los años para calcular el ajuste por inflación. A su vez, el valor adquisitivo del dólar se obtiene del índice de precios al consumidor que publica el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Bajo El análisis del caso citado, una vez obtenido el ajuste por inflación se realizaba un segundo ajuste o cálculo adicional por el crecimiento económico. Esta fórmula, sin embargo, fue luego modificada en Rodríguez et al. v Hospital et al. *supra*, para eliminar el ajuste sugerido por el crecimiento económico. Santiago Montañez v. Fresnius Medical, *supra*, págs. 495-497.

Por último, en nuestro ordenamiento jurídico, como regla general, los tribunales no pueden conceder daños punitivos, a no ser que así lo disponga alguna ley especial. Véase, Riley v. Rodríguez de Pacheco, 119 DPR 762, 804 (1987). Por tanto, ante un dictamen carente de una apreciación sensata y reflexiva, aunque el mismo esté sujeto a los criterios incorporados por la doctrina, estamos llamados a ejercer nuestra función revisora.

E. La Imposición del Pago de Intereses

La imposición del pago de intereses está dispuesta en la Regla 44.3 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, la cual dispone:

(a) Se incluirán intereses al tipo que fije por reglamento la Junta Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras, y que esté en vigor al momento de dictarse la sentencia, en toda sentencia que ordena el pago de dinero, a computarse sobre la cuantía de la sentencia desde la fecha en que se dictó la sentencia y hasta que ésta sea satisfecha, incluyendo las costas y honorarios de abogado. El tipo de interés se hará constar en la sentencia. La Junta fijará y revisará periódicamente la tasa de interés por sentencia, tomando en consideración el movimiento en el mercado y con el objetivo de desalentar la presentación de demandas frívolas, evitar la posposición irrazonable en el cumplimiento de las obligaciones existentes y estimular el pago de las sentencias en el menor tiempo posible.

(b) El tribunal también impondrá a la parte que haya procedido con temeridad el pago de interés al tipo que haya fijado la Junta en virtud del inciso (a) de esta regla y que esté en vigor al momento de dictarse la sentencia desde que haya surgido la causa de acción en todo caso de cobro de dinero y desde la presentación de la demanda, en caso de daños y perjuicios, y hasta la fecha en que se dicte sentencia a computarse sobre la cuantía de la sentencia, excepto cuando la parte demandada sea el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus municipios, agencias, instrumentalidades o funcionarios(as) en su carácter oficial. El tipo de interés se hará constar en la sentencia. *Id.*

A tono con lo anterior, notamos la existencia de dos (2) tipos de interés legal aplicable a las sentencias: el

interés *post sententia* y *pre sententia*. J.A. Echevarría Vargas, Procedimiento Civil Puertorriqueño, 1ra ed. rev., Nomos, Colombia, 2012, pág. 283. Ambos intereses:

[...] serán los que disponga la Junta Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras. Esta entidad gubernamental adoptó una norma mediante la que establece tasas de intereses distintos para deudores gubernamentales y para litigantes no gubernamentales [...] Entre esos deudores gubernamentales a los que le aplica la tasa preferencial se encuentran las corporaciones públicas. Echevarría Vargas, *supra*, págs. 283-284; Gutiérrez Calderón v. AAA, 167 DPR 130, 137-138 (2006); Véase, Reglamento Núm. 3702, *Junta Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras*, emitido el 25 de octubre de 1988.

El interés ***post sententia*** "se refiere al tipo de interés que se impone a favor de la parte victoriosa en todas las sentencias que ordenen el pago de dinero". Gutiérrez Calderón v. AAA, *supra*, pág. 136. Su imposición es de carácter mandatorio. Gutiérrez Calderón v. AAA, *supra*, pág. 137; Mun. de Mayaguez v. Rivera, 113 DPR 467, 470 (1982); PR Ame. Ins. Co. v. Tribunal Superior, 82 DPR 621, 622-623 (1962); Hernández Colón, Práctica Jurídica de Puerto Rico. Derecho Procesal Civil, 6ta ed., San Juan, LexisNexis Puerto Rico, 2017, secs. 4301 y 4302, pág. 434. Sin embargo, aun cuando, por mandato de ley,

son los únicos intereses que forman parte integral de la sentencia, los mismos pueden ser recobrados aun cuando no se mencionen en la misma, son los que se devengan a partir de la fecha en que esta se dicta, porque deben ser considerados automáticamente como parte de la sentencia, por mandato de ley. Porto Rican and Am. Ins. Co. v. Tribunal Superior, 84 DPR 621, 622-623 (1962) (Sentencia) *haciendo referencia a Rivera v. Crescioni*, 77 DPR 47, 55-56 (1954).¹⁸¹ Véase, Vélez Cortés v. Baxter, 179 DPR 455, 472 (2010); Gutiérrez Calderón v. AAA, *supra*, págs. 136-137; Mun. de Mayaguez v. Rivera, *supra*, pág. 470-471; Zequeira v. CRUV, 95 DPR 738, 744 (1968).

¹⁸¹ Se hace referencia también al Art. 341 del Código Enjuiciamiento Civil, 32 LPRA 1473; Padilla v. Vidal, 71 DPR 517, 527 (1950); Polanco v. Cortés, 65 DPR 861 (1946); Franceschi Ex Parte, 53 DPR 75, 79 (1938).

Dicho interés "se computa sobre la cuantía de la sentencia hasta que se satisface la misma". Gutiérrez Calderón v. AAA, *supra*, pág. 137 *haciendo referencia a Zequeira v. CRUV*, *supra*, pág. 741; R. Hernández Colón, *supra*, secs. 4301 y 4302, pág. 434.

Por otra parte, cuando nos referimos al interés **pre sentencia**, nos referimos al que se impone en aquellos casos sobre cobro de dinero o daños y perjuicios, donde la parte haya procedido temerariamente. Gutiérrez Calderón v. AAA, *supra*, pág. 137; Lameiro v. Dávila, 103 DPR 834, 841 (1976); Regla 44.3 de Procedimiento Civil, *supra*; Hernández Colón, *supra*, sec. 4303, pág. 435. Al imponerlo

[e]l mismo se fija sobre la suma principal de la sentencia dictada sin incluir las costas ni honorarios de abogado. El interés por temeridad se calcula dependiendo de la reclamación que se trate: en los casos de cobro de dinero se computa desde que surge la causa de acción y en el caso de daños y perjuicios a partir de la presentación de la demanda. Gutiérrez Calderón v. AAA, *supra*, pág. 137.

Cabe destacar que "la temeridad para propósitos de la imposición de este interés es la misma que puede acarrear la condena del pago de honorarios de abogado". Marrero Rosado v. Marrero Rosado, 178 DPR 476, 504 (2010); Elba ABM v. UPR, 125 DPR 294, 329 (1990) *citando a Ins. Co. of PR v. Tribunal Superior*, 100 DPR 405, 411 (1972). Ello debido a que "[a]mbas penalidades persiguen el mismo propósito de disuadir la litigación frívola y fomentar las transacciones mediante sanciones que compensen a la parte victoriosa los perjuicios económicos y las molestias producto de la temeridad de la otra parte". Marrero Rosado v. Marrero Rosado, *supra*, pág. 505; Montañez v. UPR, 156 DPR 395, 425 (2002). También es meritorio destacar que la propia Regla 44.3(b) "exime del pago de intereses por temeridad al Estado, sus municipios, agencias, instrumentalidades o sus

funcionarios cuando son demandados en su carácter oficial". Echevarría Vargas, *supra*, pág. 283; Regla 44.3(b) de Procedimiento Civil, *supra*; Gutiérrez Calderón v. AAA, *supra*, pág. 137. Sin embargo, dicha exención no cobija a las corporaciones públicas. Rodríguez Cancel v. AEE, 116 DPR 443 (1985); Hernández Colón, *supra*, sec. 4302, pág. 435.

Asimismo, el Tribunal Supremo estableció, en Zequeira v. CRUV, 95 DPR 738 (1968), que "las sentencias continúan devengando intereses hasta que sean satisfechas, y el hecho a favor de la cual se dicta trate de revisarla para lograr su aumento no debe alterar la norma". *Id.*, pág. 743 (Citas omitidas)¹⁸²; Riley v. Rodríguez Pacheco, 124 DPR 733, 742-743 (1989); PR & Ame. Ins. Co. v. Tribunal Superior, *supra*, pág. 763; Franceschini Ex parte, *supra*, pág. 79. "El Estado y sus instrumentalidades responden de estos intereses". Hernández Colón, *supra*, sec. 4302, pág. 435 citando a Montañez López v. UPR, *supra*. De apelarse la sentencia, y el foro apelativo reducir la misma, los intereses se computan del siguiente modo:

[. . . .]

(a) si la revocación de la sentencia fue total y en el nuevo juicio el tribunal condena de nuevo al demandado, los intereses se computan desde la fecha de la segunda sentencia.

(b) si el TA meramente modifica la sentencia y reduce la cuantía, los intereses se retrotraen a la nueva cuantía, pero desde la fecha de la sentencia del tribunal inferior. Hernández Colón, *supra*, pág. 434-435 citando a Riley v. Rodríguez Pacheco, *supra*, págs. 742-743.

F. La Responsabilidad Vicaria del Patrono

¹⁸² Resulta meritorio señalar que nuestro más Alto Foro razonó que "[e]n determinadas circunstancias la radicación de una solicitud de revisión o de una apelación por la parte a cuyo favor se dictó la sentencia no impide a la parte perdedora hacerla efectiva. Puede consignar lo que la sentencia ordena pagar, y así liberarse de los intereses". Zequeira v. CRUV, *supra*, pág. 744 (Citas omitidas).

El Art. 1802 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 5141, dispone que “[e]l que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado [...]”. *Id.* Para que nazca una responsabilidad bajo este estatuto resulta necesario que (1) ocurra un daño, (2) resultante de una acción u omisión culposa o negligente y (3) que exista una relación causal entre el daño y la conducta culposa o negligente. Hernández Vélez v. Televisión de PR, 168 DPR 803, 812 (2006); C.J. Irizarry Yunque, Responsabilidad Civil Extracontractual, 1ra reimp. Fac. Aut. Puerto Rico, Bibliográficas, 2013, pág. 37; J.R. Vélez Torres, Derecho de Obligaciones, 2da ed. 3ra reimp., San Juan, 2007, pág. 363. Con relación a las omisiones, el Tribunal Supremo ha expresado que

[...] al determinar si se incurrió o no en una responsabilidad civil resultante de una omisión, los tribunales deberán considerar varios factores, a saber: (i) la existencia o inexistencia de un deber jurídico de actuar por parte del alegado causante del daño y (ii) si de haberse realizado el acto omitido se hubiera evitado el daño. Hernández Vélez v. Televisión de PR, *supra*, pág. 812; Soc. de Gananciales v. G. Padín Co., Inc., 117 DPR 94, 106 (1986).

Además, es norma reiterada que “la ocurrencia de una omisión ‘sólo [da] lugar a una causa de acción en los casos en que exista un deber de actuar’”. Hernández Vélez v. Televisión de PR, *supra*, págs. 812-813; Elba ABM v. UPR, *supra*, pág. 308; Irizarry Yunque, *supra*, pág. 49. Es decir, “una omisión genera responsabilidad civil siempre que ésta constituya una ‘conducta antijurídica imputable’”. Hernández Vélez v. Televisión de PR, *supra*, pág. 813; Arroyo López v. ELA, 126 DPR 682, 686 (1990).

Por otra parte, para que se incurra en negligencia resultante de una omisión, “tiene que existir un deber de cuidado impuesto o reconocido por la ley y que ocurra el

quebrantamiento de ese deber". Hernández Vélez v. Televiscentro de PR, *supra*, pág. 813 *haciendo referencia a* H.M. Brau Del Toro, Los Daños y Perjuicios Extracontractual en Puerto Rico, 2da ed., San Juan, Pubs. JTS, 1986, Vol. I, pág. 173. Ello teniendo como norte cómo "lo haría un hombre prudente y razonable, aquel grado de cuidado, diligencia, vigilancia y precaución que las circunstancias le exigen". Hernández Vélez v. Televiscentro de PR, *supra*, pág. 813; Arroyo López v. ELA, *supra*, pág. 686. Con respecto a la previsibilidad en una reclamación por omisión el Tribunal Supremo expresó:

[...] en lo que respecta al asunto específico de la relación causal que debe existir entre el daño causado y la alegada omisión negligente, hemos precisado que ésta existe cuando "de haberse realizado el acto omitido se hubiere evitado el daño". [...] En ese sentido hemos pautado que "[n]o es causa toda condición sin la cual no se hubiera producido el resultado, sino la que ordinariamente lo produce según la experiencia general". [...] Conforme con lo anterior, un daño podrá ser considerado como el resultado probable y natural de un acto u omisión negligente si luego del suceso, mirándolo retroactivamente, éste parece ser la consecuencia razonable y común de la acción u omisión de que se trate. [...]. Hernández Vélez v. Televiscentro de PR, *supra*, pág. 814 (Citas omitidas).

Por otra parte, y relacionado con lo anterior, la responsabilidad vicaria es "la obligación de responder por el hecho ajeno". Irizarry Yunqué, *supra*, pág. 49; Véase, I. Rivera García, Diccionario de Términos Jurídicos, 3ra ed., San Juan, LexisNexis of Puerto Rico, Inc., 2003, pág. 239. La misma se encuentra codificada en el Art. 1803 del Código Civil de Puerto Rico, *supra*, sec. 5142. Con relación a la responsabilidad de los patronos sobre las actuaciones de sus empleados, dicho artículo dispone que:

La obligación que impone la sec. 5141 de este título es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas

personas de quienes se debe responder.

[. . . .]

[...] los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones.

[. . . .]

La responsabilidad de que trata esta sección cesará cuando las personas en ella mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño. Art. 1803 del Código Civil de Puerto Rico, *supra*, sec. 5142.

De lo anterior, podemos colegir que

[...] la responsabilidad que surge de esta sección se debe a que la persona encargada no ejerció la debida supervisión de la persona que causa el daño o realiza el acto culposo. Si esa persona establece que fue diligente en la supervisión y que actuó correctamente en la supervisión de la persona que lleva a cabo el acto culposo, se le podría eximir de responsabilidad. En esos casos, la persona supervisada sería responsable ante el que sufre el daño. P.J. Montañez Miranda, Aspectos Legales para los Negocios, 1ra ed., San Juan, Ediciones SITUM, Tomo I, pág. 407; Hernández Vélez v. Televisión de PR, *supra*, págs. 813-814; Arroyo López v. ELA, *supra*, págs. 686-687; Elba ABM v. UPR, *supra*, pág. 309; Ramírez v. ELA, 140 DPR 385, 394 (1996).

G. Deferencia Judicial y Apreciación de la Prueba a Nivel Apelativo

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, a base de criterios de probabilidad. Regla 110(F) de Evidencia, 32 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). Es al amparo de dicho estándar probatorio que el juzgador habrá de aquilatar la prueba en juicio. A esos efectos, es norma reconocida que los jueces de 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 esa realidad, 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 [...]". Regla 42.2 de Procedimiento Civil, 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 lo 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); Ortiz v. Cruz Pabón, 103 DPR 939, 946 (1975).

Sobre el error manifiesto, nuestro Tribunal Supremo, reconociendo la latitud que tienen los tribunales de primera instancia al evaluar la prueba, ha dicho que "aunque el arbitrio del juzgador de los hechos es respetable y merece deferencia, no es absoluto y una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de este Tribunal" y que aunque alguna prueba sostenga las determinaciones de hechos del tribunal, "si de un análisis de la totalidad de la evidencia...queda convencido de que se cometió un error, como cuando las conclusiones están en conflicto con el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la evidencia recibida, las consideraremos claramente erróneas".

Dávila Nieves v. Meléndez Marín, 187 DPR 750,771-772 (2013).¹⁸³

Por otro lado, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha explicado que incurre en pasión, perjuicio 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”. *Id.*, 782.

III

Ya narrados los hechos y esbozado el derecho aplicable, procedemos a resolver. Aquellos errores que guarden relación por su génesis fáctica o análisis legal, se discutirán en conjunto.

A. Primer y Quinto Señalamientos de Error

Los errores primero y quinto señalados por los apelantes plantean lo siguiente:

Primer Error: erró el honorable Tribunal de Primera Instancia al conceder el pago de la “mesada” a la par que determinó que el despido fue discriminatorio y haberle también compensado por el discrimen.

[. . . .]

Quinto Error: Erró el honorable Tribunal de Primera instancia al conceder intereses pre-sentencia, tal cual si ello fuese producto de temeridad de los demandados. Por tanto; si tal fuere el caso o se infiriera de su Sentencia, no hubo temeridad de los demandados y los intereses pre-sentencia resultan improcedentes.

Primeramente, nos corresponde determinar si el foro de primera instancia incidió en error al otorgar una indemnización de \$200,000.00 por concepto de despido injustificado discriminatorio bajo la Ley Núm. 100, *supra*, y

¹⁸³ Méndez v. Morales, 142 DPR 26, 36 (1996) citando a Vda. de Morales v. De Jesús Toro, 107 DPR 826, 829 (1978); Abudo Servera v. ATPR, 105 DPR 728, 731 (1977).

\$1,596.50 por concepto de mesada bajo la Ley Núm. 80, *supra*. Como vimos anteriormente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico se enfrentó a una situación similar en Arce v. Martínez, *supra*. En aquel entonces, nuestra más Alta Curia determinó que el foro de primera instancia, erró al imponer el pago de cuantías a una violación que estaba cobijada tanto por la Ley Núm. 100, *supra*, como por la Ley Núm. 80, *supra*. Arce v. Martínez, *supra*, pág. 241. A tenor con dicha normativa, entendemos que el primer error señalado en el caso de epígrafe sí se cometió. Por tanto, revocamos la determinación del Tribunal de Primera Instancia en lo relativo al pago de \$1,596.50, además de los intereses relativos a dicha partida, los cuales se impusieron desde el momento en que se presentó la demanda. Del mismo modo, habiéndose eliminados los intereses relativos al monto relacionado a la Ley Núm. 80, *supra*, **el quinto error señalado se torna académico.**

B. Segundo Señalamiento de Error

En el segundo señalamiento de error, los apelantes plantean:

[. . . .]

Segundo Error: Erró el honorable Tribunal de Primera Instancia al conceder cincuenta mil dólares (\$50,000.00), en honorarios de abogado en un caso de discrimen cuando la compensación "base" lo fue de \$100,00.00 y sólo procede el 25% de la misma.

[. . . .]

En el presente caso, el foro de primera instancia determinó conceder una compensación base de \$100,000.00 por razón del discrimen por origen nacional habido contra la apelada. Dicha cuantía se la duplicó a \$200,000.00 a tenor con el Art. 1 de la Ley Núm. 100, *supra*, sec. 146. Sin embargo, los honorarios de abogado también fueron duplicados. Como vimos, la jurisprudencia interpretativa de

la Ley Núm. 100, *supra*, dispone que los honorarios de abogado deberán ser un veinticinco por ciento de la cuantía base, en este caso, \$25,000.00. Aun cuando el tribunal tiene discrecionalidad para incrementar esa cantidad, la misma deberá estar amparada en determinaciones resultantes de un memorando de costas presentado por el abogado de la apelada. De la Sentencia emitida por el foro de primera instancia no se desprende determinación alguna relacionada a un memorando de costas gastos y honorarios de abogado, por lo cual la cuantía correspondiente debió permanecer en los \$25,000.00. Por lo tanto, **el segundo error señalado sí se cometió**. Por otra parte, y como veremos posteriormente, hemos reducido la cuantía "base" en el presente pleito a \$42,500.00, por lo que el correspondiente veinticinco por ciento (25%) atribuible en honorarios de abogado asciende a **\$10,625.00**. Por tanto, se modifica la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia a los fines de que la cantidad por concepto de honorarios de abogados sea de **\$10,625.00**.

C. Tercer Señalamiento de Error

El tercer señalamiento de error alega que "[e]rró el honorable Tribunal de Primera Instancia al imponer el pago de intereses". Como vimos, la Regla 44.3(a) de Procedimiento Civil, *supra*, exige al tribunal la imposición de intereses, el tipo legal vigente al momento, a toda sentencia que imponga el pago de dinero, incluido con ello el monto de costas y honorarios de abogado. Resulta evidente que la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia en el presente caso conlleva el pago de dinero. **Por lo tanto, el error señalado no se cometió.**

D. Sexto y Octavo Señalamientos de Error

La parte apelante alega que:

[. . . .]

Sexto Error: Erró el Tribunal de Primera instancia al conceder daños y reconocer una causal por hostigamiento laboral.

[. . . .]

Octavo Error: Erró el Tribunal de [Primera] Instancia en la apreciación de la prueba y concluir que tanto el despido de la demandante como las alegadas actuaciones de la Sra. Yesenia Ríos fueron y constituyeron actos discriminatorios que culminaron en el despido.

Para expresarnos con respecto a los errores anteriormente transcritos, debemos de evaluar si el Tribunal de Primera Instancia erró al determinar que el despido de la señora Ortiz Valle fue injustificado y discriminatorio. Como vimos anteriormente, al momento de pasar juicio sobre las determinaciones del foro de instancia relativos a la apreciación de la prueba, debemos ser cautelosos, pues es el Tribunal de Primera Instancia quien está en mejor posición de aquilatar los mismos.

Tras examinar las transcripciones presentadas, podemos apreciar que la apelada fue objeto de humillaciones y vejámenes a lo largo del tiempo en que laboró en la Panadería Ricomini. Todas las expresiones a las cuales el foro de primera instancia dio credibilidad tenían como denominador común el origen nacional de la apelada. Comentarios despreciativos con respecto a su modo de hablar y sus limitaciones con relación a la comunicación oral y escrita en el idioma español; la utilización del término "neuyorican" de manera despectiva- aun cuando la apelada había nacido en Chicago y se identificaba como puertorriqueña-; la ridiculización de su peinado; y la constante referencia a su origen extranjero son algunos de los indicadores que encontramos a lo largo de las transcripciones examinadas con respecto a un trato

ilegalmente discriminatorio. A ello, debemos añadir las constantes amenazas de la señora Ríos hacia la apelada, concerniente a que la botarían "como bolsa de mierda" si acudía a la oficina de Recursos Humanos, o a donde el dueño de la Panadería Ricomini para quejarse.

Del mismo modo, la ausencia de evidencia de amonestaciones verbales y escritas en el expediente de la apelada levanta bandera sobre la justificación para su despido. Asimismo, no consta evidencia -por no existir al momento según reconocieron los agentes de la parte apelante- de reglamentos de conducta escritos, guías con respecto al manejo de objeciones a amonestaciones y/o incidentes de discrimen dentro de la empresa en el expediente de la apelada. La única amonestación existente es la que da génesis a la presente reclamación, relacionada a un incidente de "risería" donde la apelada no fue la única participante, mas fue la única amonestada, según reconocieron los agentes del patrono. Del mismo modo, cuando la apelada fue a objetar su amonestación, el resultado fue su despido inmediato, bajo alegaciones de que no lo hizo con la actitud correcta. De lo anteriormente dispuesto no podemos más que concluir que se configuró un patrón de discrimen contra la apelada por razón de su origen nacional. La presunción prima facie que exige la Ley Núm. 100, *supra*, se estableció sin que el patrono pudiese articular un motivo justificado para el despido con el cual rebatir la misma. Por lo tanto, **el octavo error señalado no se cometió.**

Por otra parte, al leer la Sentencia emitida por el foro de primera instancia, no podemos concluir, a raíz de lo anterior y del propio texto de la misma, que el Tribunal de Primera Instancia resolvió el presente caso concediendo una indemnización por hostigamiento laboral. Queda claro, de los

hechos y la propia sentencia, que la indemnización concedida respondió a que se probó un discrimen por origen nacional. Por tanto, **el sexto error no se cometió.**

E. Cuarto Señalamiento de Error

Como cuarto error, los apelantes señalan que:

[. . . .]

[...] Erró el honorable Tribunal de Primera Instancia al apreciar la prueba y conceder una compensación de cien mil dólares (\$100,00[0].00), en daños, daños que no se sustentan en la prueba y que resultan ser exagerados.

[. . . .]

Como vimos en el acápite anterior, debemos guardar deferencia al foro de primera instancia con respecto la apreciación de la prueba y lo que surge tanto de las transcripciones como la evidencia contenida en el expediente. Sin embargo, para la adecuada evaluación de la cuantía impuesta por el despido discriminatorio, es menester evaluar casos similares y comparables. Ante ello, debemos evaluar los casos considerados por el Tribunal de Primera Instancia.

De una lectura de la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia en el caso que hoy atendemos, se desprende que el caso principal utilizado por dicho foro lo fue Muriel v. Suazo, 72 DPR 370 (1951). En dicho caso, el Tribunal Supremo determinó que hubo discrimen al negársele a dos (2) parejas la entrada el Club Esquife por ser negros. El Tribunal Supremo confirmó la cuantía de \$1,000.00 por pareja concedida por el foro primario (\$500.00 por persona). Véase *Id.*, pág. 373. Para fines de la actualización del valor de esta compensación, utilizaremos como base el valor otorgado para el año 1984, de \$1,890.00, por el comentarista Amadeo Murga. Véase, Amadeo Murga, El Valor de los Daños en la Responsabilidad Civil, *supra*, Tomo II, pág. 1119.

Cónsono con lo establecido en los casos de Rodríguez et al. v Hospital et al. *supra*, y posteriormente en Santiago Montañez v. Fresnius Medical, *supra*, el valor ya duplicado de dicha cuantía al momento de dictarse la sentencia en el presente caso lo era de \$3,538.26.¹⁸⁴ Sin embargo, entendemos que dicho caso no es comparable. Como reconoció el propio Tribunal de Primera Instancia en su *Sentencia*, el mismo se trata de un discrimen racial acontecido en una sola ocasión. No empero lo anterior, resulta meritorio evaluar otros casos mencionados por el foro de primera instancia en su sentencia.

En Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc., 126 DPR 117 (1990), una joven de diecisiete años de edad se desempeñaba como cajera en Supermercados Amigo. Una vez cumplido su periodo probatorio, le ofrecen una plaza regular de cajera. Transcurrido un breve periodo de tiempo, la joven Rodríguez solicitó un traslado de tienda, el cual le fue concedido.

En el nuevo lugar de trabajo, su supervisor le hacía constantes comentarios no deseados con respecto a lo bien que le quedaba la ropa, o determinado tono de lápiz labial. Además, en varias ocasiones le tocó el pelo y la cara, a la par de que le realizaba comentarios respecto a su belleza. Tras la joven Rodríguez no responder a dichos acercamientos, comenzó un patrón de evaluaciones negativas, hasta que ocurrió un alegado descuadre en la caja registradora, por el cual se le sugirió a la joven renunciar, lo que ella hizo.

El foro de primera instancia halló los hechos insuficientes para sostener una causa de acción de discrimen

¹⁸⁴ El valor adquisitivo del dólar para el 1984 es de \$1.61. Luego, realizamos el siguiente cómputo para obtener el ajuste por inflación: \$1,890.00 x \$1.61= \$3,042.90. Como segundo paso, dividimos el ajuste por inflación (\$3,042.90) entre el valor adquisitivo del dólar para diciembre de 2015 (\$0.86) y obtuvimos \$3,538.26 como valor presente de la cuantía concedida, al momento de emitida la sentencia del foro de primera instancia en el presente caso.

bajo la Ley Núm. 100, *supra*. El Tribunal Supremo de Puerto Rico revocó al foro sentenciador y devolvió el caso al foro de primera instancia. No se adjudicó cuantía alguna por la Más Alta Curia.¹⁸⁵

En López Campos v. Garaje Isla Verde, Inc., 126 DPR 166 (1990) (Sentencia), un Tribunal Supremo dividido en parte iguales confirmó una sentencia emitida por el foro de primera instancia. En dicho caso, una recepcionista, casada, fue objeto de acercamientos e invitaciones no deseadas de parte de su jefe, los cuales incluso llegaron al contenido sexual. De los hechos del caso puede inferirse que la conducta persistió por poco más de un año. El foro de instancia determinó que tales acercamientos habían constituido hostigamiento sexual en su modalidad de ambiente hostil. De la sentencia emitida no se desprende cuantía alguna. Sin embargo, el comentarista Amadeo Murga nos indica que a la señora López Campos se le concedieron \$50,000.00. Amadeo Murga, El Valor de los Daños en la Responsabilidad Civil, *supra*, Tomo I, pág. 77.

Cónsono con lo establecido en los casos de Rodríguez et al. v Hospital et al. *supra*, y posteriormente en Santiago Montañez v. Fresnius Medical, *supra*, el valor ya duplicado de dicha cuantía al momento de dictarse la sentencia en el presente caso lo era de \$81,976.74.¹⁸⁶

¹⁸⁵ La reclamación solicitada en el foro primario incluía las siguientes partidas:

[...] \$10,000 por salarios dejados de percibir; \$40,000 por la pérdida de ingresos futuros, y \$100,000 por concepto de sufrimientos, inseguridad, pérdida de autoestima, lesión a su dignidad, honra y reputación y otras angustias mentales y daños morales. Además, para cada uno solicitaron \$50,000 en concepto de angustias mentales y daños morales. [...] Rodríguez Meléndez v. Sup. Amigo, Inc., *supra*, pág. 117 n. 1.

¹⁸⁶ El valor adquisitivo del dólar para el 1990 es de \$1.41. Luego, realizamos el siguiente cómputo para obtener el ajuste por inflación: \$50,000.00 x \$1.41= \$70,500.00. Como segundo paso, dividimos el ajuste por inflación (\$70,800.00) entre el valor adquisitivo del dólar para diciembre de 2015 (\$0.86) y obtuvimos \$83,325.58 como valor presente de la cuantía concedida, al momento de emitida la sentencia del foro de primera instancia en el presente caso.

Por su parte, en Rivera Briceño v. Rodríguez, 129 DPR 669 (1991), la señora Rivera Briceño demandó a su patrono, el Departamento de Servicios Sociales, por discrimen político, discrimen por razón de sexo y hostigamiento sexual de parte de señor Rodríguez, su superior. Ello, se veía reflejado en su falta de crecimiento profesional dentro del Departamento de Servicios Sociales. Como parte de sus reclamos, exigió una indemnización por \$75,000.00 por concepto de daños y angustias mentales. Las controversias atendidas por el Tribunal Supremo en este caso eran (1) la aplicabilidad de la Ley Núm. 100, *supra*, a entidades del gobierno que no operasen como negocio privado, (2) la aplicabilidad de la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, 29 LPRA sec. 1321 *et seq.*, y (3) la aplicabilidad de causas de acción bajo el Art. 1802 del Código Civil, *supra*, en procedimientos al amparo de la *Ley de Procedimiento Sumario Laboral*, Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA secs. 3118-3132. De la opinión emitida no se desprende cuantía alguna.

En Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643 (1994), un empleado le hizo varios acercamientos a su supervisora, invitándola a salir. La supervisora, rechazó los acercamientos e informó de ello a su supervisora, quien procedió a ordenar una investigación. Subsiguientemente, y por los hechos antes mencionados, el empleado fue despedido por violentar el reglamento del patrono, particularmente las disposiciones contra acercamientos sexuales no deseados. La controversia atendida por el Tribunal Supremo fue si la actuación de un empleado quien violó el reglamento del patrono en aquello relativo a hostigamiento sexual, constituía justa causa para el despido. De la opinión emitida no se desprende cuantía alguna.

Por otra parte, Suarez Ruiz v. Figueroa Colón, 145 DPR 142 (1998), versa sobre una empleada que presentó una reclamación contra su patrono, el Departamento de Educación, por un patrón de hostigamiento sexual del que era objeto. Sin embargo, la controversia medular del caso es respecto al periodo prescriptivo para presentar la acción. De la opinión emitida no se desprende cuantía alguna.

En Vélez v. Serv. Legales de PR, 144 DPR 673 (1998), una abogada de la Sociedad de Asistencia Legal (SAL) expresó haber presenciado cuando un empleado alegó al Director de la sede en donde laboraba haberlo hostigado sexualmente, lo cual notificó a un oficial administrativo de la entidad. A raíz de ello, según alegó, fue objeto de un patrón de represalias en su contra. La controversia planteada giraba en torno a si (1) procedía la concesión de una prórroga para contestar una querrela presentada al amparo de la *Ley de Procedimiento Sumario Laboral*, Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRC secs. 3118-3132, y (2) si los hechos daban pie a una causal de hostigamiento sexual y si dicha controversia, a la luz de un convenio colectivo vigente, era arbitrable. De la opinión emitida no se desprende cuantía alguna.

En Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet, Inc., 151 DPR 634 (2000), el Tribunal Supremo determinó que, luego de un patrón de hostigamiento sexual contra una empleada, por parte de su supervisor, éste, junto a la Sociedad Legal de Gananciales que componía, respondían personal y subsidiariamente por la reclamación de hostigamiento sexual contra el patrono. De la opinión emitida no se desprende cuantía alguna.

En SLG Afanador v. Roger Electric Co. Inc., *supra*, el señor Afanador fue hostigado sexualmente por su supervisor,

señor Rivera. Éste último le miraba de manera penetrante continuamente, le hacía preguntas altamente sugestivas y le manifestó, de manera soez, su disponibilidad para tener encuentros sexuales. Del mismo modo, el señor Rivera la indicó al señor Afanador que, si hablaba de lo ocurrido, le garantizaba su despido en poco tiempo. Lo mismo le indicó el gerente de la tienda, señor Vázquez, cuando el señor Afanador fue a reportarle lo ocurrido.

Debido a la inercia de la compañía, el señor Afanador decidió acudir a la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Posteriormente, le entregó una carta al señor Vázquez narrando los distintos eventos antes mencionados. Como respuesta, la compañía le ofreció una disculpa, le solicitó que deshiciera la carta y le expresó que el señor Rivera no laboraría más en la tienda.

Posterior a ello, y a raíz de los daños sufridos como resultado del patrón de hostigamiento sexual, el señor Afanador fue incapacitado, razón por la que dejó de trabajar. A raíz de todo lo anterior, éste, su esposa y la Sociedad Legal de Bienes Gananciales por ambos compuesta, presentaron una demanda reclamando, entre otras cosas, indemnización por hostigamiento sexual. El foro de primera instancia concedió, entre otras, una partida de \$30,000.00 por concepto de daños y angustias mentales, la cual duplicó a \$60,000.00. Dicha cuantía fue confirmada por el Tribunal Supremo.

Cónsono con lo establecido en los casos de Rodríguez et al. v Hospital et al. *supra*, y posteriormente en Santiago Montañez v. Fresnius Medical, *supra*, el valor ya duplicado de dicha cuantía al momento de dictarse la sentencia en el

presente caso lo era de \$83,325.58.¹⁸⁷ Ello daría una cuantía base de \$41,662.79.

Por otra parte, y aun cuando no fueron casos considerados en la *Sentencia* emitida por el foro de primera instancia, este Foro Apelativo Intermedio entiende pertinente y meritorio evaluar los casos De Paz Lisk v. Aponte Roque, *supra*, y Santini Rivera v. Serv. Air, Inc., *supra*.

En De Paz Lisk v. Aponte Roque, *supra*, nuestro Más Alto Foro, desde un análisis constitucional, determinó que exigirle a la señora De Paz Lisk, quien era dominicana, evidencia de ciudadanía estadounidense para poder obtener su certificación como maestra, equivalía a una clasificación sospechosa de discrimen por su origen nacional. Ello dado a que la señora De Paz Lisk era residente legal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, cursó sus estudios universitarios conducentes a un grado de bachiller en español y educación secundaria en la Universidad de Puerto Rico. A tenor con lo anterior, y en lo pertinente al caso de marras, el Tribunal Supremo confirmó una indemnización de \$10,000.00 que le fue concedida a la señora De Paz Lisk.

A tenor con lo establecido en los casos de Rodríguez et al. v Hospital et al. *supra*, y posteriormente en Santiago Montañez v. Fresnius Medical, *supra*, el valor de dicha cuantía al momento de dictarse la sentencia en el presente caso lo era de \$17,093.02.¹⁸⁸

¹⁸⁷ El valor adquisitivo del dólar para el 2002 es de \$1.18. Luego, realizamos el siguiente cómputo para obtener el ajuste por inflación: \$60,000.00 x \$1.18= \$70,800.00. Como segundo paso, dividimos el ajuste por inflación (\$70,800.00) entre el valor adquisitivo del dólar para diciembre de 2015 (\$0.86) y obtuvimos \$83,325.58 como valor presente de la cuantía concedida, al momento de emitida la sentencia del foro de primera instancia en el presente caso.

¹⁸⁸ El valor adquisitivo del dólar para el 1989 es de \$1.47. Luego, realizamos el siguiente cómputo para obtener el ajuste por inflación: \$10,000.00 x \$1.47= \$14,700.00. Como segundo paso, dividimos el ajuste por inflación (\$14,700.00) entre el valor adquisitivo del dólar para

Finalmente, en Santini Rivera v. Serv. Air, Inc., *supra*, el señor Santini presentó un pleito contra su patrono, Serv. Air, Inc., alegando que:

[...] por razón de su origen nacional el querellado le denegó plazas; le suspendió los entrenamientos dirigidos a convertirlo en mecánico especializado y entrenó, en su lugar, a personas con menor antigüedad. Además, alegó que sufrió una campaña de acosamiento, persecución, discrimen y hostigamiento. Dicho patrón de conducta afectó su estado de ánimo y salud física a tal grado que le provocó angustias mentales que lo forzaron a renunciar. Id., pág. 3 n. 1.

Por su parte, la novia y los padres del señor Santini comparecieron como codemandantes, reclamando daños y perjuicios sufridos por ellos como consecuencia del discrimen en el empleo sufrido por el señor Santini. La controversia atendida por el Tribunal Supremo en Santini Rivera v. Serv. Air, Inc., *supra*, era si la novia y los padres del señor Santini tenían a su haber una causa de daños y perjuicios por aquellos sufridos como secuela al despido discriminatorio, al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, de éste. La Alta Curia resolvió en la afirmativa. De la opinión emitida no se desprende cuantía alguna.

Tras el análisis anterior, podemos concluir que la cuantía "base" de 100,000.00 concedida en el caso de marras por el Tribunal de Primera Instancia resulta ser exageradamente alta. A nuestro entender, el caso que más se asemeja al que hoy atendemos, y donde se haya concedido cuantía, lo es SLG Afanador v. Roger Electric Co. Inc., *supra*. En dicho caso existía un patrón de comentarios insistentes, repetitivos e inapropiados. También existía el elemento de amenaza de despido en caso de que se reportase la situación a un superior.

diciembre de 2015 (\$0.86) y obtuvimos \$17,093.02 como valor presente de la cuantía concedida, al momento de emitida la sentencia apelada.

Por tales consideraciones, entendemos que una cantidad base de \$42,500.00 resulta apropiada para el caso que hoy atendemos. Al duplicar dicha cuantía, obtenemos una indemnización de \$85,000.00 por concepto de despido injustificado y discriminatorio al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*.

Por tanto, el foro de primera instancia no incidió al apreciar la prueba ni determinar que el discrimen fue discriminatorio, mas sí en la cuantía base otorgada por el monto de \$100,00.00. **Por tanto, se reduce la misma y se modifica para que sea por la cantidad de \$\$42,500.00, la cual luego de ser duplicada a tenor con la Ley Núm. 100 asciende a \$85,000.00.**

F. Séptimo Señalamiento de Error

Como séptimo error, los apelantes alegan que:

[. . . .]

[...] Erró el Tribunal de Primera Instancia al evaluar la prueba e imponer responsabilidad vicaria al patrono por actos intencionales (discrimen) cometido alegadamente por uno de sus empleados.

[. . . .]

No hay duda que de los hechos antes esbozados se configura la comisión de un daño. La apelada fue víctima de un patrón de humillaciones y vejámenes por razón de su origen nacional como resultado las acciones de la señora Ríos Rivera. Del mismo modo, ello respondió la omisión de Ricomini de desplegar una diligencia adecuada para evitar ese tipo de situaciones.

De las transcripciones y el expediente ante nuestra consideración surge diáfananamente que la señora Ríos Rivera en todo momento actuó bajo la confianza de Ricomini, su presidente, el señor López Rivera, y el señor Rodríguez Pérez. Este último, incluso, identificó a la señora Ríos

Rivera como supervisora, aun cuando el señor López Rivera declaró posteriormente que ella era una empleada regular.

Debemos enfatizar que el propio Código Civil le impone al patrono la obligación de rebatir y demostrar que actuó con toda la diligencia de un buen padre razonable para prevenir el daño. De la prueba desfilada surge que previo al despido la apelada presentó una comunicación por escrito, objetando su amonestación y alegando trato discriminatorio. Asimismo, durante la conversación tenida con el señor Rodríguez López, esta expresó sentir un trato discriminatorio, lo cual reiteró posterior a su despido cuando dialogó con el señor López Rivera. Ni el señor Rodríguez López, ni el señor López Rivera realizaron gestión alguna para investigar el discrimen alegado, previo o posterior al despido. Todo ello nos lleva a concluir que el patrono no desplegó la diligencia de un buen padre razonable para prevenir el daño. Por lo tanto, responde vicariamente por las acciones de su entonces empleada, la señora Ríos Rivera. **Por ende, el séptimo error no se cometió.**

IV

Por los fundamentos antes expuestos, y resumiendo, se modifica la *Sentencia* apelada: (1) eliminando la partida de \$1,596.50 por concepto de mesada bajo la Ley Núm. 80, *supra* y los intereses retroactivos al momento de la presentación de la demanda, en lo relativo a dicha partida, así como cualquier partida relacionada a honorarios de abogados relacionada con el monto relacionado a la mesada al amparo de la Ley Núm. 80, *supra*; (2) reduciendo el importe otorgado al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, de \$100,000.00 a \$42,500.00 como cuantía base, la cual al imponer la doble penalidad, asciende a **\$85,000.00**, y se impone a dicha partida el 4.25% de interés, desde el momento en que el foro

de primera instancia emitió su sentencia hasta el momento en que la misma se satisfaga; (3) modificando la cuantía base al amparo de la Ley Núm. 100, *supra*, se reduce el monto otorgado por concepto de honorarios de abogados a \$10,625.00, la cual basamos en el 25% de la cuantía base otorgada bajo la Ley Núm. 100, *supra*, sujeta a un interés post sentencia de 4.25% desde el momento en que el foro de primera instancia emitió su sentencia hasta el momento en que la misma se satisfaga.; y (4) manteniendo la imposición de mil quinientos noventa y seis dólares con cincuenta centavos (\$1,596.50) por concepto de la reclamación en cuanto a horas de almuerzo trabajadas, a lo cual le impuso también el pago de intereses a razón del cuatro punto veinticinco por ciento (4.25%) de interés anual desde el momento en que el foro de primera instancia emitió su sentencia hasta el momento en que la misma se satisfaga.

Así modificada, se confirma la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia.

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

La Jueza Nieves Figueroa concurre con el resultado, sin opinión escrita.

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