

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA  
SALA DE SAN JUAN**

**VIRGINIA HERNANDEZ NUÑEZ, SU  
ESPOSO, OTTIS MENDOZA RODRIGUEZ  
Y LA SOCIEDAD DE BIENES  
GANANCIALES COMPUESTA POR  
AMBOS**

Demandantes

Vs.

**AMERICA APONTE & ASSOCIATES  
CORP.; AMERICA APONTE MORENO, SU  
ESPOSO LUIS LÚGARO FIGUEROA Y LA  
SOCIEDAD DE BIENES GANANCIALES  
COMPUESTA POR AMBOS**

Demandados

**CIVIL NÚM.: K PE2015-3764 (808)**

**SOBRE:**

Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961

Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976

Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959

Ley Núm. 115 del 21 de diciembre de 1991

**SENTENCIA**

El presente litigio tiene su origen en una demanda sobre discrimen por origen nacional, represalia y despido injustificado presentada el 22 de diciembre de 2015, por los demandantes, Virginia Hernández Núñez ("Hernández"), su esposo Ottis Mendoza Rodríguez y la Sociedad Legal de Gananciales compuesta por ambos (colectivamente denominados en lo adelante como "los Demandantes").

En síntesis, los Demandantes alegaron que Hernández trabajaba para la co-demandada, América Aponte and Associates, Corp., desde el 14 de julio de 2008, y que el 30 de enero de 2015 fue despedida injustificadamente en violación a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, así como por motivo de su origen nacional en violación a la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, y en represalia por motivo de su participación en actividades protegidas en violación a la Ley Núm. 115 del 21 de diciembre de 1991. La causa de acción del co-demandante Ottis Mendoza Rodríguez por los daños sufridos como consecuencia de las acciones discriminatorias tomadas en contra de Hernández, surge al amparo del artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico.

**TRASFONDO PROCESAL**

La parte demandante presentó el 22 de diciembre de 2015 demanda en contra de América Aponte & Associates, Corp., América Aponte Moreno, Luis Lúguro Figueroa y la Sociedad Legal de Gananciales compuesta por ambos (en adelante "los Demandados" o "la parte Demandada") por despido injustificado, discrimen por origen nacional y represalia al amparo del procedimiento sumario establecido en la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, por violación a

la Ley Núm. 80, *supra*, así como por violación a la Ley Núm. 100, *supra*, y la Ley Núm. 115, *supra*.

La parte demandante emplazó el 3 de enero de 2016 a todos los Demandados, con emplazamientos debidamente expedidos de los cuales surgía y se advertía específicamente a las partes su obligación de contestar dentro de los términos establecidos en la Ley Núm. 2, *supra*.

El 19 de enero de 2016 todos los Demandados comparecieron a través de la Lcda. Lydia Lizarríbar-Masini mediante la presentación de *Moción Asumiendo Representación Legal y Solicitud de Tiempo para Responder la Demanda*. Dicha moción nunca fue juramentada.

El 21 de enero de 2016 este Tribunal aceptó la *Moción Asumiendo Representación Legal y Solicitud de Tiempo para Responder la Demanda*, y les concedió a los Demandados un término de treinta (30) días para responder la Demanda.

El 22 de enero de 2016 la parte demandante presentó *Moción Solicitando Anotación de Rebeldía*.

El 27 de enero de 2016 este Tribunal emitió Orden relacionada a la *Moción Solicitando Anotación de Rebeldía*, mediante la cual refirió a las partes a la Orden emitida el 21 de enero del 2016, concediendo la solicitud de prórroga para contestar la Demanda.

El 28 de enero de 2016 la parte Demandante presentó *Moción de Reconsideración de la Orden Dictada en Torno a "Solicitud de Tiempo para Responder la Demanda" por Falta de Jurisdicción*".

El 1 de febrero de 2016 este Tribunal dictó Orden relacionada con la Moción de Reconsideración presentada por la parte Demandante, mediante la cual le ordenó a la Demandada expresar su posición en cinco (5) días y/o presentara una solicitud de prórroga debidamente juramentada en dicho término, so pena de acceder según solicitado por la parte demandante para que se le anotara la rebeldía a la parte Demandada.

El 9 de febrero de 2016 la parte Demandada presentó *Moción en Cumplimiento con la Orden del Tribunal y Solicitud de Término*. Sin embargo, dicha moción no fue juramentada en violación a la Orden emitida el 1 de febrero de 2016.

El 11 de febrero de 2016, este Tribunal emitió Orden a los Demandantes para notificar los escritos presentados dentro de un término de cinco (5) días, y para que la Demandada expresara su posición con respecto a la *Moción de Reconsideración* presentada dentro de un término de diez (10) días.

El 16 de febrero de 2016 la parte Demandante presentó *Oposición a Moción en Cumplimiento con la Orden del Tribunal y Solicitud de Término Radicada por los Demandados*, mediante la cual le solicita nuevamente a este Tribunal que le anotara la rebeldía a la parte Demandada, debido a que esta parte había incumplido con la Orden emitida el 1 de febrero de 2016.

El 19 de febrero de 2016, este Tribunal emitió Orden anotando la rebeldía a los Demandados y señaló vista en rebeldía para el 15 de abril de 2016.

El 22 de febrero de 2016 la parte Demandada presentó *Contestación a Demanda*.

El 24 de febrero de 2016, archivada en autos y notificada el 1 de marzo de 2016, este Tribunal emitió Orden mediante la cual dejó sin efecto la anotación de rebeldía dictada en contra de la parte Demandada el 19 de febrero de 2016, y emitió Orden para que las partes se reunieran y prepararan el Informe para el Manejo del Caso.

El 26 de febrero de 2016 la parte Demandada presentó *Solicitud de Prórroga Juramentada, Moción de Reconsideración de Orden del 19 de febrero de 2016 y Réplica a Mociones de la Parte demandante*.

La parte Demandante presentó *Petición de Certiorari* ante el Tribunal de Apelaciones el 10 de marzo de 2016, solicitando que se revocara la Orden emitida por este Tribunal el 24 de febrero de 2016 y que se le anotara la rebeldía a la parte demandada.

El Tribunal de Apelaciones dictó Sentencia el 31 de marzo de 2016, notificada el 4 de abril de 2016, revocando la Orden del 24 de febrero de 2016 emitida por este Tribunal.

El 15 de abril de 2016 se celebró la Vista en Rebeldía y las partes comparecieron representadas por sus abogados, Lcdo. Aníbal Escanellas Rivera por la parte demandante y la Lcda. Lydia Lizarrívar Buxo por la parte demandada.

La prueba testifical de la parte demandante consistió en las declaraciones de la Sra. Virginia Hernández Núñez y del Sr. Ottis Mendoza Rodríguez.

La prueba documental de la parte demandante consistió en la siguiente:

**Exhibit 1** Copia certificado de naturalización de Virginia Hernández Núñez

**Exhibit 2** Copia pasaporte de Virginia Hernández Núñez

**Exhibit 3**

(A) Copia carta de 22 de octubre de 2014

(B) Copia hoja de aceptación o rechazo de oferta de empleo

- Exhibit 4** Copia estado financiero al 31 de diciembre de 2013
- Exhibit 5** Copia estado financiero al 31 de diciembre de 2014
- Exhibit 6**
- (A) Copia cancelación acceso cuenta bancaria de América Aponte
  - (B) Copia balance estado bancario de América Aponte & Assoc.
- Exhibit 7** Copia planilla trimestral patronal de enero a marzo de 2015
- Exhibit 8** Copia planilla trimestral patronal de abril a junio de 2015
- Exhibit 9**
- (A) Copia cancelación certificado de depósito
  - (B) Copia retiro cuenta de ahorro
- Exhibit 10** Copia cuenta IRA
- Exhibit 11** Copia estado de cuenta de ahorro a diciembre de 2014
- Exhibit 12**
- (A) Copia planilla 2012
  - (B) Copia planilla 2013
  - (C) Copia planilla 2014
  - (D) Copia planilla 2015
- Exhibit 13**
- (A) Copia cuentas en atrasos: Colegio Christian Day School
  - (B) Copia cuenta plan médico y seguro de vida Triple-S
  - (C) Copia cuenta AEE
  - (D) Copia cuenta AAA
  - (E) Copia cuenta T Mobile
  - (F) Copia certificación de la universidad
  - (G) Copia estado préstamo estudiantil de Nelnet
- Exhibit 14** Copia tarjeta de citas Dr. José Omar González, Siquiatra

En virtud de la prueba documental y testifical presentada y habiendo adjudicado la credibilidad de los testigos, este Tribunal formula las siguientes:

#### **DETERMINACIONES DE HECHOS**

1. Hernández nació el 22 de mayo de 1981 en Nagua, en la República Dominicana.

2. Hernández se trasladó de la República Dominicana a Puerto Rico y surge de su pasaporte emitido por los Estados Unidos de América, admitido en evidencia, que es nacida en la República Dominicana.

3. La co-demandada, América Aponte & Associates, Corp., es una corporación cuyos dueños y directores son los co-demandados, América Aponte Moreno ("Aponte") y su esposo Luis Lúgaro Figueroa.

4. Hernández comenzó a trabajar para América Aponte & Associates, Corp., el 14 de julio de 2008 como Directora de Finanzas, hasta la fecha de su despido el 30 de enero de 2015.

5. Hernández trabajaba cinco (5) días a la semana, de lunes a viernes, aproximadamente ocho (8) horas al día en un turno diurno. En el año 2014, según la forma W2 emitida por la demandada, Hernández devengó un salario mensual de \$5,522.03 para un salario anual de \$66,264.37. Hernández además tenía plan médico, pago de estudios, así como licencia por vacaciones y por enfermedad.

6. Durante todo el tiempo en que Hernández trabajó para los demandados, y como Directora de Finanzas de los demandados, era la encargada y trabajaba a diario con la entrada de cheques, depósitos, preparación de nóminas, reconciliación de cuentas, cuentas a cobrar y pagar, estados bancarios, flujo de efectivo, preparación de los estados de pérdidas y ganancias. Además, Hernández trabajaba con la compilación de toda la información, datos y documentos para la preparación de los estados financieros auditados de la demandada, preparación de propuestas económicas a clientes, incluyendo aquellas relacionadas con la solidez económica de la demandada y la condición económica de la demandada, y estados bancarios de la compañía demandada.

7. Cuando Hernández comenzó a trabajar para los Demandados, en ningún momento llenó una solicitud de empleo ni tuvo que divulgar que su origen nacional era de la República Dominicana, como tampoco tuvo que entregar ningún documento en el cual surgiera que su origen nacional era de la República Dominicana. Hernández tampoco le informó a los oficiales de la demandada que su origen nacional era de la República Dominicana.

8. Durante todo el tiempo en que Hernández trabajó para los demandados, cumplió con todos los deberes y funciones de su posición sin ningún problema ni deficiencia, y su desempeño en todo momento fue de excelencia.

9. Sin embargo, desde mediados del mes de abril de 2013 en una conversación durante el almuerzo en la cual estaba presente Aponte, Hernández divulgó e hizo comentarios relacionados a que su origen nacional era de la República Dominicana, y desde ese momento Aponte advino en conocimiento del origen nacional de Hernández.

10. Posterior a que Hernández divulgara e hiciera comentarios en presencia de Aponte y otros empleados relacionados a que su origen nacional era de la República Dominicana, a mediados de abril de 2013, Aponte comenzó a hacer comentarios discriminatorios y despectivos relacionados con el origen nacional de Hernández, esto con una frecuencia de dos o tres veces por semana, hasta la fecha del despido de Hernández. Entre los comentarios que hacía Aponte relacionados con el origen nacional de Hernández se encuentran los siguientes: “que los dominicanos eran unos buscones que venían a Puerto Rico a vivir de las habichuelas de los puertorriqueños y que ella no los toleraba”; “que ella vivió en Puerto Nuevo pero que ahora Puerto Nuevo era un barrio de dominicanos que eran unos delincuentes”; “que si ella hubiese sabido que Hernández era dominicana no le hubiese dado el trabajo”; “que ella vivía en Encantada y que no volvería a vivir en Puerto Nuevo por los dominicanos”. En varias ocasiones inclusive le dijo que si hubiese tenido conocimiento de que Hernández era dominicana no hubiera permitido que la contrataran, o al menos, no para la posición que fue contratada ni con el sueldo que tenía asignado.

11. En la Compañía no había un departamento de recursos humanos, por lo que Hernández en varias ocasiones, entre siete a ocho veces, se quejó con la hija de la señora Aponte, Alexandra Lúgaro (“Lúgaro”), quien era una de las oficiales de la compañía demandada, sobre los comentarios despectivos y denigrantes de Aponte en relación a su origen nacional. Sin embargo, Lúgaro siempre le decía a Hernández que Aponte era la dueña, que era su madre y que ella no podía hacer nada para que su madre cambiara su actitud hacia los dominicanos, y que si no le gustaba que se fuera. Sin embargo, el trato de Aponte hacia los demás empleados puertorriqueños era de respeto, cordial y normal. A pesar de que los comentarios despectivos y discriminatorios de Aponte en contra de Hernández, en ocasiones hasta fueron realizados en presencia de Lúgaro, esta en ningún momento tomó acciones correctivas. Hernández en varias ocasiones le indicó a Lúgaro y a Aponte de su intención de presentar un cargo de discrimen ante las agencias concernidas por las actuaciones discriminatorias en su contra, sin embargo, ambas le

indicaban a Hernández que si no le gustaba que se fuera y que si radicaba un cargo de discrimen sería despedida.

12. Aponte constantemente amenazaba a Hernández con su despido por cualquier razón y la amenazaba de que no continuara quejándose, que por motivo de ser dominicana no iba a conseguir empleo.

13. No empece a las quejas de Hernández a Lúgaro, Aponte continuó haciendo los comentarios discriminatorios en contra de Hernández relacionados con el origen nacional de esta, con la misma frecuencia hasta la fecha de despido de Hernández.

14. Los comentarios discriminatorios realizados por Aponte en contra de Hernández, anteriormente descritos, por motivo de ser dominicana, así como la falta de medidas correctivas por parte de Lúgaro, no empece las quejas de Hernández, afectaron negativamente los términos y condiciones de empleo de Hernández así como su condición emocional y su estado de ánimo, por lo cual tuvo que recibir eventualmente tratamiento psiquiátrico luego de su despido con el Dr. José Omar González Quiñones desde el 18 de julio de 2015.

15. El 22 de octubre de 2014 Lúgaro y Aponte sostuvieron una reunión con todos los empleados, incluyendo a Hernández, y les indicaron que la corporación tenía dificultades económicas por lo que entregaron a Hernández un contrato de empleo temporero con vigencia del 27 de octubre de 2014 al 31 de enero de 2015, reduciéndole el salario de \$5,522.03 al mes a \$3,200.00, y quitándole a Hernández todos sus beneficios marginales.

16. Hernández fue la empleada que recibió la reducción más drástica de salario. Hubo otros empleados cuyos salarios no sufrieron cambio y hasta inclusive hubo empleados cuyos salarios fueron aumentados.

17. Hernández se quejó con Aponte y Lúgaro acerca de su nuevo contrato de empleo, los términos y la duración del mismo, así como de su reducción de salario en comparación con otros empleados y le indicó que dichas actuaciones eran discriminatorias por motivo de su origen nacional, por lo cual radicaría una querrela por discrimen ante la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo. Lúgaro y Aponte le indicaron a Hernández que si no firmaba el nuevo contrato de empleo tenía que irse y que por ser dominicana no conseguiría trabajo.

18. Hernández firmó el nuevo contrato de empleo debido a que fue amenazada que si no lo firmaba sería despedida y no podría continuar trabajando, y porque su familia dependía del

ingreso que esta devengaba no tuvo otra alternativa que firmar el mismo el 24 de octubre de 2014.

19. A principios del mes de enero de 2015 Hernández se reunió con Aponte y le preguntó acerca de su empleo, y esta le indicó que tanto ella como Lúgaro habían tomado la decisión de los empleados que iban a continuar trabajando para la compañía.

20. Hernández fue despedida el 30 de enero de 2015, sin embargo, los demás empleados que trabajaban con Hernández no fueron despedidos, sino que continuaron trabajando para la compañía demandada.

21. La compañía demandada tuvo ganancias para el año 2013 por la cantidad de \$714,763.00, y para el año 2014 tuvo un ingreso neto de \$635,763.58. Para el 29 de enero de 2015 el balance en la cuenta del banco de la compañía demandada era de \$2,418,454.00.

22. Posterior al despido de Hernández, y según la Planilla Trimestral Patronal de Contribución sobre Ingresos Retenida, para el primer trimestre del año 2015, los meses de enero a marzo, la compañía demandada continuó operando con 11 empleados y pagó salarios y compensación sujetos a retención por la cantidad de \$152,980.72. Según la Planilla Trimestral Patronal de Contribución Sobre Ingresos Retenida para los meses de abril a junio de 2015, la compañía demandada continuó operando con 7 empleados y pagó salarios y compensación sujetos a retención por la cantidad de \$597,492.62.

23. La mesada de Hernández asciende a la cantidad de \$31,857.87.

24. Posterior a su despido, Hernández tuvo que recibir tratamiento psiquiátrico con el Dr. José O. González Quiñones, por motivo de las actuaciones de la demandada tomadas en su contra incluyendo su despido, y surge de su tarjeta de citas que fue a siete (7) visitas a recibir tratamiento psiquiátrico por motivo de sus síntomas de depresión y que aún continúa bajo tratamiento psiquiátrico.

25. Una vez Hernández fue despedida por los demandados el 30 de enero de 2015, comenzó a trabajar a principios de febrero de 2015 devengando un salario anual de \$41,600.00, es decir ganando \$24,664.37 dólares menos en comparación con el salario devengado cuando trabajaba para los demandados en el año 2014.

26. Por motivo de sus problemas económicos causados como consecuencia del despido, Hernández tuvo que retirar dos (2) certificados de ahorro en el Banco Popular de Puerto Rico por las cantidades de \$7,152.95 y \$10,124.85, así como la cantidad de \$15,282.89 de



cuentas IRA en el Banco Popular, para cubrir las necesidades básicas de su familia como consecuencia de la reducción de sus ingresos y eventual despido por los demandados. Además, Hernández tuvo que utilizar y gastar todos sus ahorros ascendentes a la cantidad de \$13,172.76, para poder cubrir las necesidades básicas de su familia como consecuencia de la reducción de sus ingresos y eventual despido por los demandados.

27. Por motivo de la reducción de sus ingresos desde el mes de octubre de 2014 y posterior a su despido, Hernández tuvo atrasos en sus cuentas de luz, agua, escuela y matrícula de sus hijos, préstamos estudiantiles, plan médico familiar, teléfono y matrícula universitaria, cuando anteriormente no había tenido atrasos.

28. El esposo de Hernández, Ottis Mendoza Rodríguez, también de nacionalidad de la República Dominicana, sufrió por motivo de las actuaciones discriminatorias y el despido de que fue objeto su esposa por razón de su origen nacional. El co-demandante Mendoza, sufrió al observar cómo el ánimo de su esposa y su condición emocional fueron negativamente afectadas por motivo de los comentarios y el trato discriminatorio de los demandados en contra de Hernández. Este sufrió además al ver a su esposa aislada y distante no solamente de él sino también de sus hijos.

29. Mendoza y Hernández han sufrido además, por motivo de todos los problemas económicos que la reducción de ingreso y despido de Hernández han causado a su familia, debido a que han perdido todos sus ahorros y sus cuentas están en atrasos, cuando antes de que la demandada tomara las acciones discriminatorias en contra de Hernández y le redujera su salario y eventualmente despidiera a Hernández, no era así y no tenían problemas económicos.

En virtud de las anteriores determinaciones de hechos formulamos las siguientes:

## **CONCLUSIONES DE DERECHO**

### **A. Causa de Accion al Amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976**

#### **Despido Injustificado**

El Estado tiene un interés apremiante de regular las relaciones obrero- patronales, a fin de evitar prácticas injustas del trabajo. A ello se debe la existencia, en nuestra jurisdicción, de una clara política pública de proteger los derechos de los trabajadores. Con tal finalidad y propósito en mente, se incorporó el estándar de justa causa como limitación a toda acción de despido de parte del patrono. Véase, Arroyo v. Rattan Specialties, Inc., 117 DPR 35 (1986).

Así, pues, mediante la aprobación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1978, según enmendada, 29 L.P.R.A. §185(a), *et seq.*, se le brinda a los trabajadores de Puerto Rico que han sido despedidos sin justa causa, la oportunidad de disfrutar de una indemnización que les permita suplir sus necesidades básicas durante el tiempo que les pueda tomar conseguir un nuevo empleo.

El Art. 1 del mencionado estatuto, 29 L.P.R.A. §. 185a, establece, a su vez, que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de clase alguna, y que fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, en adición al sueldo que hubiere devengado:

- (a) el sueldo correspondiente a dos meses por concepto de indemnización, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; el sueldo correspondiente a tres (3) meses si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; el sueldo correspondiente a seis (6) meses si el despido ocurre luego de los quince (15) años de servicio; y
- (b) una indemnización progresiva adicional equivalente a una (1) semana por cada año de servicio, si el despido ocurre dentro de los primeros cinco (5) años de servicio; dos (2) semanas por cada año de servicio, si el despido ocurre luego de los cinco (5) años hasta los quince (15) años de servicio; tres (3) semanas por cada año de servicio, luego de haber completado quince (15) años o más de servicio.

Por su parte el Artículo 4 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185(d) establece lo siguiente:

“La indemnización que establece la sec. 185a de este título se pagará tomando como base el tipo de salario más alto devengado por el empleado dentro de los tres (3) años inmediatamente anteriores al momento de su despido”.

A tenor con el Artículo 2 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada:

“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. 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.
- b) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- c) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.
- d) 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. Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 L. P. R. A. 185b.

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 que haya sido 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”.

Surge de la Ley Núm. 80 que pueden surgir condiciones en la operación de los negocios que requieran cesantear empleados sin que ello necesariamente contravenga las disposiciones de la Ley 80, entre estos, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones; cambios tecnológicos o de reorganización; reducciones en el volumen de producción, ventas y/o ganancias. Ver: 29 LPRA sec. 185 b(d), (e) y (f) respectivamente.

Resulta claro de lo anterior que el Artículo 2(e) de la Ley 80 permite despedir empleados sin tener que pagar la compensación fijada por dicho estatuto, si esta decisión se toma como parte de una reorganización empresarial que así lo requiere. Acorde con lo anterior, un patrono puede modificar su forma de hacer negocios a través de algún tipo de cambio dirigido a optimizar sus recursos y aumentar las ganancias, ya sea eliminando plazas, creando otras nuevas o fusionando algunas ya existentes como vehículo para enfrentar problemas financieros o de competitividad, siempre que responda a una restructuración *bona fide*.

De manera similar, mediante el Artículo 2(f) de la Ley 80, 29 L.P.R.A. sec. 185b(f) (2009), la situación económica provocada por la baja en la producción, ventas o ganancias en una empresa puede llevar al patrono a tomar medidas necesarias para limitar los gastos, tales como disminuir la plantilla laboral. Sin embargo, esta disposición no pretende que toda merma en ventas o ganancias se traduzca en justa causa para un despido. Por el contrario, la misma aplicará únicamente a aquellas situaciones en las cuales la aludida disminución sea una sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa.

“Bajo la Ley Núm. 50 [de 20 de abril de 1949, 29 L.P.R.A. ant. secs. 183-185, antecesora de la Ley 80] la falta de trabajo y actividad en el establecimiento del patrono era causa justificado para el despido... Igualmente al amparo de esa ley una baja pronunciada en la producción de un establecimiento o la reducción

de ventas o ganancias era, presumible, causa justificada de despido, como lo es por disposición expresa bajo la Ley Núm. 80.

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**". Ver: Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, 21 de septiembre de 2000, pág. 44 (**Guía Revisada**) (nota al calce omitida y énfasis nuestro).

Claro está, para poder justificar el despido bajo cualquiera de estas modalidades el patrono debe presentar evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, y/o de la alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda.

Específicamente, se rechazan bajo el Artículo 2 de la Ley 80 actuaciones sin fundamento que no vayan dirigidas a atender asuntos concernientes al bienestar de la gestión empresarial y a la salud fiscal de la empresa. Así lo reconoce el propio estatuto al disponer que "[n]o 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...." id. Ley Núm. 80.

Al aplicar la normativa jurídica expuesta a los hechos que quedaron probados, concluimos que el despido de Hernández fue injustificado.

El contrato de empleo temporero firmado por Hernández el 24 de octubre de 2014, Exhibit 3A y 3B, luego de Hernández haber trabajado para los demandados ininterrumpidamente desde el 14 de julio de 2008, es uno nulo, debido a que Hernández tuvo que firmar el mismo o de lo contrario sería despedida, según las amenazas de Aponte y Lúgaro, y ante tales amenazas de despido, Hernández no tuvo otra opción que firmar dicho contrato de empleo.

Al momento del despido de Hernández, los demandados no tenían ningún tipo de problemas económicos así como tampoco tenía dificultades financieras, por el contrario, la demandada, durante los años 2013 y 2014, tuvo ganancias según quedó establecido en el juicio, y al momento en que Hernández fue despedida, tenía la cantidad de \$2,418,454.00 en la cuenta de la compañía, lo que refleja que la demandada no tenía problemas económicos. Posterior al despido de Hernández la demandada continuó con sus operaciones y surge de las planillas trimestrales patronales sobre ingresos retenidos para los primeros dos trimestres del año 2015, que los mismos aumentaron. Por lo anterior, el despido de Hernández fue injustificado y en violación a la Ley Núm. 80.

**B. Causa de Acción de Represalia al Amparo de la Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA sec 194**

La Ley Núm. 115 del 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA §194, según enmendada por la Ley Núm. 169 del 29 de septiembre de 2014, también conocida como la Ley de represalias contra el empleado por ofrecer testimonio, establece una causa de acción contra el patrono que amenace o discrimine contra un empleado en relación con los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado haya ofrecido o intente ofrecer testimonio o información, verbal o por escrito, en los procedimientos internos de una empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada protegida por ley. El propósito del legislador al aprobar esta ley fue la creación de una Ley General de Represalias. El historial legislativo es claro al expresar que la Ley Núm. 115 pretende la mayor protección que sea posible a los trabajadores, por ello, ésta protege al empleado por expresiones vertidas por éste en cualquier procedimiento. Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc. 150 DPR 155 (2000). En el caso de Rivera Prudencio v. Municipio de San Juan, 170 DPR 149 (2007), el Tribunal Supremo dijo lo siguiente:

La Exposición de Motivos de la Ley Núm. 115 indica claramente que con esta ley se procura ratificar "la protección de los empleos de los trabajadores, tanto del sector privado, cuando comparecen ante la Legislatura o alguna de sus comisiones, y ante foros administrativos o judiciales para colaborar con dichos foros.

La intención legislativa de esta ley es proteger la comparecencia de trabajadores públicos y privados ante la Legislatura y otros foros.

Es política pública firmemente establecida en nuestra jurisdicción el proteger a los empleados de actuaciones arbitrarias y discriminatorias de sus patronos. En virtud del interés apremiante de evitar prácticas injustas y proteger los derechos de los trabajadores, el Estado ha reglamentado ampliamente tanto las relaciones obrero-patronales, como el empleo público y privado fuera del contexto sindical. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 374 (2001). Una de las protecciones reconocidas en nuestra jurisdicción es aquella dirigida a salvaguardar la libre comparecencia de los empleados a distintos foros públicos con carácter investigativo o adjudicativos y a las expresiones que éstos viertan como parte de dicha comparecencia. Irizarry v. Johnson Consumer Products, 150 DPR 155, 170 (2000).

La referida ley provee para que cualquier empleado que fuere despedido, amenazado o que fuere objeto de discrimen en el empleo por motivo de represalia, pueda instar una acción civil en contra del patrono dentro de los tres (3) años próximos a la fecha en que ocurrió dicha violación. Cintrón v. Ritz Carlton, 162 DPR 32, 37 (2004).

Para que se configure una causa de acción bajo la Ley de Represalia, deben estar presentes los siguientes requisitos: (1) que el empleado haya llevado a cabo una acción de la que están protegidas por la ley y (2) que subsiguientemente el patrono, como respuesta a esa acción del empleado, lo haya despedido o amenazado o le haya afectado los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios de su empleo de forma discriminatoria. S.L.G. Rivera Carrasquillo v A.A.A., 177 DPR 345, 362 (2009); Ocasio v. Kelly Servs., 163 DPR 653, 684 (2005).

Una vez presentado por el demandante un caso *prima facie* al amparo de la Ley 115, supra, se crea una presunción. Marín v. Fastening System, Inc., 42 DPR 499 (1997). Ahora bien, para que se pueda establecer un caso *prima facie* por represalias, el empleado deberá probar que llevó a cabo la acción protegida y que subsiguientemente el patrono tomó alguna de las acciones antes descritas, sin necesidad de que se establezca que las acciones del patrono fueron como consecuencia de la actividad protegida. 29 LPRA sec. 194a(c). Una vez establecido el caso *prima facie*, el peso de la prueba se transfiere al patrono, quien deberá demostrar la existencia de una razón legítima y no discriminatoria para la acción cuestionada, en cuyo caso, el empleado deberá demostrar que la razón alegada por el patrono es un mero pretexto para validar el mismo.

Aplicando la normativa jurídica a los hechos del caso, concluimos que el despido de Hernández fue como consecuencia de su intención de presentar una querrela por discrimen por origen nacional ante la Unidad Antidiscrimen.

En el presente caso, Hernández, luego de recibir la carta con fecha del 22 de octubre de 2014 (Exhibit 3A y 3B), en la cual se le indicaba que su salario sería reducido, sus beneficios eliminados y sus días de trabajo reducidos, se reunió el 24 de octubre de 2014 con Lúgaro y Aponte y les indicó a ambas que las actuaciones tomadas en su contra eran discriminatorias por razón de su origen nacional y que presentaría un cargo de discrimen ante la Unidad Antidiscrimen. Lúgaro y Aponte le indicaron y amenazaron a Hernández que si no firmaba el contrato de empleo sería despedida de inmediato y por motivo de ser dominicana no conseguiría

otro empleo. Debido a lo anterior, Hernández firmó el contrato de empleo el 24 de octubre de 2014. Hernández fue la única empleada despedida el 30 de enero de 2015. Posterior al despido de Hernández, la demandada continuó con sus operaciones y el mismo personal.

El despido de Hernández, el 30 de enero de 2015, dentro de un término menor a cuatro (4) meses luego de informarle a Aponte y Lúgaro sobre sus intenciones de presentar un cargo de discrimen por origen nacional ante la Unidad Antidiscrimen, fue en represalia y en violación a la Ley Núm. 115, por las actividades protegidas de ésta, debido a que la única empleada despedida fue Hernández, al poco tiempo de informar que presentaría una querrela ante la Unidad Antidiscrimen, y las razones para el despido de Hernández fueron injustificadas. Además, Aponte constantemente le hacía comentarios discriminatorios y en represalia a Hernández relacionados con sus quejas de discrimen y la amenazaba de que no continuara quejándose, que por motivo de ser dominicana, no iba a conseguir empleo.

### **C. Causa de Acción al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada**

#### **Discrimen por Origen Nacional**

La Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, 29 LPRA sec. 146, establece una causa de acción para toda persona que hubiese sido despedida o de otro modo se viere negativamente afectada en su empleo por su origen nacional, entre otras categorías protegidas, y provee en su sección 146(a) y (b) los remedios a concederse en caso de violaciones a la misma.

"El Art 3 de la Ley Núm. 100 (29 LPRA sec. 148) establece expresamente una presunción de discrimen en ausencia de justa causa para el despido... Establecida la presunción, corresponde al patrono demandado rebatirla estableciendo mediante preponderancia de la prueba que el despido no fue discriminatorio." Ver: Ordriozola v. S. Cosmetic Dist. Corp. 116 DPR 485, 502 (1985).

Para determinar si ha habido un tratamiento discriminatorio en contra de una persona al amparo de la Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, 29 LPRA, sec. 146 et. seg., el Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en la opinión de McDonell Douglas Corp. v Green, 411 U.S. 792 (1980) ha establecido un "test", el cual es flexible y el cual se explica a continuación. Hay que señalar que dicho "test" ha sido adoptado por el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, en la opinión de Ibañez v. Molinos de PR, Inc., 114 DPR 42 (1983).

Para prevalecer en una reclamación de discrimen por razón de origen nacional, la demandante debe establecer, por preponderancia de prueba, un caso *prima facie*, mediante los siguientes elementos:

- a. era miembro de un grupo protegido;
- b. estaba calificada para ejercer la posición;
- c. la parte demandada tomó algún tipo de acción adversa de empleo
- d. las acciones y/u omisiones adversas fueron motivadas por su origen nacional.

Basta alegar que el despido no tuvo causa justificada para establecer una causa de acción por discrimen. Corresponde al patrono querellado rebatir la presunción y establecer mediante preponderancia de prueba que el despido no fue discriminatorio. Ordiziola vs. Superior Cosmetics Dist. Corp., 116 DPR 485 (1985).

Si la demandante logra establecer un caso *prima facie* de discrimen, el peso de la prueba se revierte hacia el patrono y/o querellado para que este establezca por medio de evidencia pertinente y admisible en un tribunal, una razón legítima, no discriminatoria, para justificar el despido.

Si la demandada logra establecer esa razón legítima, la demandante, entonces, puede ofrecer prueba de que la razón esbozada por el patrono para justificar los despidos es un mero pretexto. Si la parte demandante logra establecer que la razón esbozada por el patrono es un mero pretexto, prevalecerá en su reclamación. El peso de la prueba de que un despido no es discriminatorio recae sobre el patrono. De Arteaga vs. Pall Ultrafine Filtration Corp., 862 F.2d 940 (2nd Cir. 1989).

En el presente caso, Hernández cumple con todos los requisitos para establecer un caso *prima facie* de discrimen por razón de su origen nacional.

El origen nacional de Hernández es de la República Dominicana. Hernández además cumplió con las expectativas del patrono en el desempeño de sus deberes y funciones, no empece a ello, el patrono demandado a través de sus oficiales, Aponte y Lúgaro, tomó acciones adversas en contra de Hernández por motivo de su origen nacional, en específico, comentarios constantes, despectivos y discriminatorios en contra de Hernández, relacionados con el origen nacional de esta los cuales comenzaron desde mediados del mes de abril de 2013 y finalizaron cuando Hernández fue despedida. El 22 de octubre de 2014 la demandada le redujo drásticamente a Hernández su salario, así como sus días de trabajo y le eliminó todos sus beneficios marginales, sin embargo, los demandados no tomaron este tipo de acción en contra de sus otros empleados, fue solo en contra de Hernández. Finalmente, el 30 de enero de 2015 la demandada despidió de



su posición a Hernández solamente por razones injustificadas. Las actuaciones de la demandada fueron motivadas por el origen nacional de Hernández, a juzgar y por motivo de los comentarios discriminatorios y despectivos realizados por Aponte, quien era la dueña de la compañía demandada, así como por motivo de que Hernández fue la única empleada a la cual se le impuso una reducción sustancial de salarios, y además fue la única empleada despedida de su posición por razones injustificadas.

**D. Causa de acción del co-demandante, Ottis Mendoza Rodríguez y de la Sociedad Legal de Bienes Gananciales compuesta entre los demandantes**

En la opinión de Santini Rivera v Serv. Air Inc., 137 DPR 1 (1994), y en la de Dorante v. Wrangler of P.R., 145 DPR 408 (1998), se reconoció una causa de acción al amparo del artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico a los familiares de un obrero reclamante al amparo de las leyes laborales, incluyendo, pero sin limitarse a, la Ley 100, *supra*, por los sufrimientos y angustias mentales de éstos como consecuencia del discrimen sufrido por el obrero reclamante y/o pariente. Por consiguiente, el esposo de Hernández, el Sr. Ottis Mendoza Rodríguez y la sociedad legal de bienes gananciales compuesta entre éste y Hernández tienen una causa de acción al amparo del artículo 1802 del Código Civil de Puerto Rico por motivo de sus daños emocionales, causados por las acciones discriminatorias de los demandados en contra de Hernández.

En el presente caso, el esposo de Hernández testificó acerca de sus sufrimientos y angustias mentales y emocionales, y cómo se afectaron sus relaciones de familia y su hogar así como el diario vivir con su esposa y como pareja, por motivo de las acciones discriminatorias tomadas en contra de su esposa por motivo de su origen nacional.

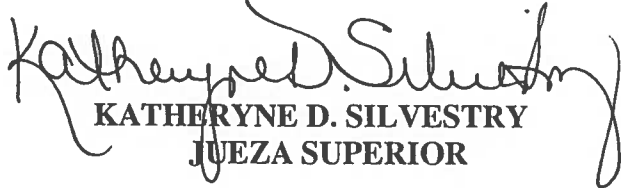
**SENTENCIA**

En virtud de las anteriores determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, se declara Ha Lugar la demanda y se ordena a los demandados a pagarle la mesada a la demandante la cual asciende a la cantidad de \$31,857.87. Se ordena además a los demandados a satisfacer a los demandantes los salarios dejados de recibir desde la fecha del despido de Hernández hasta el 30 de abril de 2016, ascendentes a la cantidad de \$47,766.08, más una suma igual adicional por concepto de la doble penalidad. Los demandados tendrán que pagar la cantidad de \$45,733.45 por concepto de los daños económicos causados a los demandantes, más una suma igual adicional por concepto de la doble penalidad impuesta por ley. Además, los demandados

deberán satisfacer a favor de Hernández la cantidad de \$80,000.00 por concepto de sufrimientos y angustias mentales, más una suma igual adicional por concepto de la doble penalidad. Los demandados deberán satisfacer a Mendoza y a la Sociedad Legal de Gananciales, la cantidad de \$50,000.00 por concepto de sufrimientos y angustias mentales. Se ordena a los demandados al pago de costas, gastos y de 25% por concepto de honorarios de abogado, computados de las compensaciones a pagarse a los demandantes, sin las penalidades impuestas por la Ley Núm.100, *supra*, y la Ley Núm. 115, *supra*.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dada en San Juan, Puerto Rico hoy 10 de mayo de 2016.

  
KATHERYNE D. SILVESTRY  
JUEZA SUPERIOR

*Certif. co.*  
GRIGELDA RODRIGUEZ COLLADO  
*Sec. Regional*

SONIA N. ORTIZ RODRIGUEZ *SO*  
*Sec. Sec.*