

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL IV

ELIGIO BATISTA SANTIAGO  
Y OTROS

Demandantes-Peticionarios

V.

SISTEMA UNIVERSITARIO  
ANA G. MÉNDEZ Y OTROS

Demandados-Recurridos

KLCE202300229

**Certiorari**

Procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia, Sala  
Superior de  
Arecibo

Caso Civil Núm.:  
AR2019CV2424  
(Salón 402)

Sobre: Despido  
Injustificado;  
Discrimen por  
Edad

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Cintrón Cintrón, la Juez Barresi Ramos y la Jueza Rivera Pérez.

Rivera Pérez, Jueza Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2023.

Comparece el Sr. Eligio Batista Santiago, el Sr. Melvin Cortés González, el Sr. José Manuel Chacón, la Sra. María I. Mercado y la Sra. Wanda Santiago Rodríguez (en adelante, parte peticionaria) en el recurso de *Certiorari* y nos solicitan la revisión de la *Resolución* emitida y notificada el 7 de febrero de 2023 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo (en adelante, TPI). Mediante dicho dictamen, el TPI declaró Ha Lugar la *Moción In Limine sobre Presunción de Discrimen y el Peso de la Prueba* presentada el 30 de diciembre de 2022 por Yang Enterprises, Inc. (en adelante, Yang Enterprises).

Por los fundamentos que expondremos, se expide el auto de *Certiorari* y se confirma la *Resolución* recurrida.

Número Identificador

SEN2023\_\_\_\_\_

-I-

El 20 de diciembre de 2019, la parte peticionaria presentó una *Demanda* sobre despido injustificado, discrimin por razón de edad y daños y perjuicios en contra del Sistema Universitario Ana G. Méndez, Yang Enterprises, University of Central Florida, National Science Foundation, Observatorio de Arecibo y una compañía aseguradora de nombre desconocido.<sup>1</sup> En síntesis, la parte peticionaria alegó que fue despedida injustificadamente de su empleo en el Observatorio de Arecibo, por lo que tenía derecho a recibir de su patrono, la indemnización provista por Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “*Ley Sobre Despidos Injustificados*”, 29 LPRC sec. 185a *et seq.* Además, la parte peticionaria alegó que la parte demandada rehusó emplearla por razón de su edad, lo que constituyó una práctica discriminatoria y por lo cual se le debía encontrar incurso en responsabilidad civil, conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “*Ley Antidiscrimen de Puerto Rico*”, 29 LPRC sec. 146 *et seq.*<sup>2</sup> Finalmente, la parte peticionaria solicitó una indemnización por los daños y angustias mentales sufridos por causa de las actuaciones ilegales y discriminatorias de la parte demandada.

Luego de varios trámites procesales,<sup>3</sup> el TPI dictó varias *Sentencias Parciales*, mediante las cuales, decretó el desistimiento con perjuicio en cuanto a todos los codemandados, excepto Yang Enterprises.<sup>4</sup> Así las cosas, el 7 de abril de 2020, Yang Enterprises presentó *Contestación a Demanda*, en la cual, en síntesis, negó las

---

<sup>1</sup> Apéndice del *Certiorari*, págs. 1-10.

<sup>2</sup> En la *Demanda*, la parte peticionaria alegó que presentó querellas en contra de los demandados de epígrafe ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por siglas en inglés); y que dicha entidad emitió los correspondientes permisos para litigar. Véase, Apéndice del *Certiorari*, pág. 6, inciso 29.

<sup>3</sup> Apéndice del *Certiorari*, págs. 11-30.

<sup>4</sup> Apéndice de la *Oposición a Recurso de Certiorari*, págs. 1-16.

alegaciones sobre discrimen hechas en su contra y levantó varias defensas afirmativas.

En lo que nos atañe, el 30 de diciembre de 2022, Yang Enterprises presentó *Moción In Limine sobre Presunción de Discrimen y el Peso de la Prueba*.<sup>5</sup> En síntesis, Yang Enterprises alegó que la Ley Núm. 4-2017, conocida como “*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*”, eliminó la presunción de discrimen que establecía la primera oración del Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*, a favor del empleado. Argumentó que esta presunción le imponía al patrono el deber de probar *in limine* que la acción adversa al empleado no había sido discriminatoria. Yang Enterprises entiende que, al eliminarse esta presunción, le corresponde al empleado establecer un caso *prima facie* de discrimen en reclamaciones laborales presentadas al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*.

Por otra parte, Yang Enterprises alegó, además, que la Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA), según emendada, 29 USCS sec. 621 *et seq.*, es la contraparte federal de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*. Como corolario, lo resuelto en *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, 557 US 167 (2009), bajo la ADEA es aplicable también a controversias bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*. Según explicó, en dicho caso se le impuso al empleado un *quantum* de prueba mayor que en el de *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 US 792 (1973), para establecer un caso *prima facie* de discrimen debiendo probar que la edad fue el factor determinante para el despido.

---

<sup>5</sup> Apéndice del *Certiorari*, págs. 89-98.

Mediante la Ley Núm. 4-2017, conocida como “*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*”, se enmendó el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de Junio de 1959, según enmendada, conocida como “*Ley Antidiscrimen de Puerto Rico*”, 29 LPRA sec. 146 *et seq.*, a los fines, entre otros, de armonizar nuestra legislación laboral con la legislación federal análoga. *Exposición de Motivos* de la Ley Núm. 4-2017, *supra*.

En su moción ante el TPI, Yang Enterprises solicitó que se determinara que la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*, según enmendada por la Ley Núm. 4-2017, *supra*, era el esquema estatutario aplicable al presente caso dado que era el vigente al momento en que ocurrieron los hechos que dieron lugar a la causa de acción; y que, por lo tanto, le correspondía a la parte peticionaria establecer un caso *prima facie* de discrimen. Además, solicitó que se determinará que la doctrina establecida en *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, *supra*, era aplicable al presente caso, por lo que la parte peticionaria tiene que probar que la edad fue el factor determinante para el despido/rehusar emplear.

El 30 de enero de 2023, la parte peticionaria presentó *Oposición a Moción In Limine sobre Presunción de Discrimen y el Peso de la Prueba*.<sup>6</sup> Mediante su moción, la parte peticionaria se opuso a la solicitud de Yang Enterprises alegando, en síntesis, que en el presente caso no le aplicaba la doctrina de *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, *supra*, sino la de *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, *supra*, por lo que el empleado no tiene que probar que la edad fue el factor determinante, sino uno de los factores que motivó el despido/rehusar emplear. La parte peticionaria argumentó que *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, *supra*, solo aplica a controversias bajo la ADEA, una ley federal que atiende exclusivamente el discrimen en el empleo por razón de edad; y que, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*, es más abarcadora en cuanto a las características protegidas, por lo que requiere una interpretación distinta.

El 7 de febrero de 2023, el TPI emitió y notificó la *Resolución* recurrida, mediante la cual declaró Ha Lugar la *Moción In Limine sobre Presunción de Discrimen y el Peso de la Prueba* presentada el

---

<sup>6</sup> Apéndice del *Certiorari*, págs. 99-109.

30 de diciembre de 2022 por Yang Enterprises. En su dictamen, el TPI concluyó y resolvió lo siguiente:

“[S]e determina que en el presente caso es de aplicación el caso de *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, *supra*, a los efectos de que, en una reclamación de discrimen por razón de edad, es necesario que el empleado pruebe hechos que demuestren que la edad fue el factor determinante en la acción adversa impugnada. Además, se reitera que en este caso NO aplica la presunción de discrimen contenida en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, por la Ley Núm. 41-2022, pues al momento en que ocurrieron los hechos en controversia el ordenamiento jurídico no disponía de tal presunción. Véase, *Ortiz Ortiz v. Medtronic Puerto Rico Operations*, 2022 TSPR 76.” (énfasis en el original omitido).

Inconforme con dicha determinación, la parte peticionaria acudió ante nos el 9 de marzo de 2023 mediante el presente recurso de *Certiorari*, en el cual señala el error siguiente:

Erró el TPI al determinar que en una reclamación de discrimen por edad es de aplicación el caso *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, 557 US 167 (2019), y que, por consiguiente, es necesario que el empleado pruebe que la edad fue el factor determinante en la acción adversa impugnada.

El 4 de abril de 2023, Yang Enterprises presentó *Oposición a Recurso de Certiorari*.

Contando con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver.

## -II-

### A.

La Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*, prohíbe el discrimen en el empleo en sus diversas modalidades y establece responsabilidad civil y criminal contra los patronos que discriminen en el reclutamiento, en los términos y condiciones de empleo, y despidan de tal manera a algún empleado suyo, legitimando al empleado discriminado a presentar una causa de acción en daños y perjuicios. El Artículo 1 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*, en lo pertinente, dispone lo siguiente:

“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:

(a) Incurrirá en responsabilidad civil:

[...]

(b) incurrirá, además, en un delito menos grave [...].

[...].”

En lo pertinente al caso ante nuestra consideración, el primer párrafo del Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*, establecía una presunción controvertible de discrimen a favor del empleado.<sup>7</sup> Véase, *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation*, 194 DPR 209 (2015); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799 (2009); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 384 (2001); *Ibáñez v. Molinos de PR, Inc.*, 114 DPR 42 (1983). Esta presunción tenía el efecto de establecer un esquema probatorio, bajo el cual el

<sup>7</sup> Previo a las enmiendas introducidas mediante la Ley Núm. 4-2017, *supra*, el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*, disponía lo siguiente:

**“Se presumirá que cualquiera de los actos mencionados en las secciones precedentes fue cometido en violación de las secs. 146 a 151 de este título, cuando el mismo haya sido realizado sin justa causa. Esta presunción será de carácter controvertible.**

No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún empleado o empleada en los casos de discrimen a las víctimas o presuntas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, a no ser que en efecto el patrono hubiera estado en la posición de conocerlo.

El patrono deberá realizar los ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar de trabajo para proteger a sus empleados y empleadas de un posible agresor(a) una vez este haya sido avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. El no hacerlo se presumirá como una conducta discriminatoria.” (énfasis suplido).

peso de la prueba recaía en el patrono. *Íd.* Véase, además, Regla 110 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 110.<sup>8</sup>

Para activarla, el empleado demandante tenía primeramente que aportar prueba que estableciera los hechos básicos que daban lugar a la presunción. A esos efectos, este debía establecer tres elementos: (1) que hubo un despido o acción perjudicial; (2) que este se realizó sin justa causa; y (3) presentar evidencia indicativa de la modalidad de discrimen que se vincula al despido.<sup>9</sup> *Íd.* Luego de activarse la presunción, el peso de la prueba se transfería al patrono demandado, obligándolo a presentar evidencia y persuadir al juzgador *in limine* de que la acción adversa al empleado no se llevó a cabo por razones discriminatorias. *Íd.* Derrotada la presunción, le correspondía entonces al empleado demandante presentar prueba dirigida a establecer la existencia del discrimen. *Íd.* Esta vez, sin el beneficio de la referida presunción. *Íd.* Finalmente, como explicó el Tribunal Supremo en *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 391:

“Si luego de presentada la totalidad de la prueba, queda demostrado que no hubo ánimo o intención

<sup>8</sup> En lo pertinente, la Regla 110 de Evidencia, 32 LPRA Ap VI, R. 110, dispone lo siguiente:

“La juzgadora o el juzgador de hechos deberá evaluar la evidencia presentada con el propósito de determinar cuáles hechos han quedado establecidos o demostrados, con sujeción a los principios siguientes:

(a) El peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por alguna de las partes.

**(b) La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia.**

[...].”

<sup>9</sup> En *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 389, el Tribunal Supremo señaló lo siguiente:

“En reclamaciones por despido discriminatorio por edad específicamente, el demandante tiene que presentar prueba en el primer turno, que tienda a establecer, por ejemplo, que i) pertenece a la clase protegida por el estatuto, a saber, su edad; ó ii) que estaba cualificado para ejercer el puesto que ocupaba; ó iii) que fue despedido, ó iv) que fue sustituido por una persona más joven, esto es, algún hecho base que lo ubique dentro de la modalidad de discrimen bajo la cual reclama. Es menester advertir que el empleado no tiene que probar todos y cada uno de estos elementos, ya que, de así requerírsele, se le estaría exigiendo que cumpla con una obligación procesal que no le corresponde llevar a cabo al instar su reclamación por discrimen estrictamente bajo las disposiciones de la Ley Núm. 100, ante, local.”

discriminatoria en el despido, pero el demandado no logró establecer una justificación razonable para el mismo, esto es, no probó la justa causa, el tribunal deberá concluir que el despido fue injustificado y el empleado será acreedor, exclusivamente, a los remedios establecidos en la Ley Núm. 80, ante. Si, por el contrario, el tribunal determina que el despido efectivamente fue discriminatorio y, por ende, injustificado, entonces procederá a imponer los remedios provistos por la Ley Núm. 100, ante, exclusivamente.”

Cabe mencionar que la presunción de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*, incluía todas las modalidades de discrimen proscritas bajo esta Ley. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 387.

Ahora bien, mediante la Ley Núm. 4-2017, *supra*, conocida como “*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*”, se enmendaron varias leyes laborales, entre estas, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*. En particular, se enmendó el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*, a los fines, entre otros, de “armonizar nuestra legislación laboral con la legislación federal análoga.” *Exposición de Motivos* de la Ley Núm. 4-2017, *supra*. Específicamente, el Artículo 6.3 de la Ley Núm. 4-2017, *supra*, eliminó el primer párrafo del Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*.<sup>10</sup> De esta forma, se dejó sin efecto la presunción de discrimen que establecía la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*. Véase, *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, 209 DPR 759 (2022), con relación a las enmiendas introducidas por la Ley Núm. 4-2017, *supra*, respecto al esquema probatorio en las reclamaciones

---

<sup>10</sup> Actualmente, este Artículo dispone lo siguiente:

“No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún(a) empleado(a) en los casos de discrimen a las víctimas o presuntas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, a no ser que en efecto el patrono hubiera estado en la posición de conocerlo.

El patrono deberá realizar los ajustes o acomodos razonables necesarios en el lugar de trabajo para proteger a sus empleados de un posible agresor una vez éste haya sido avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. El no hacerlo se presumirá como una conducta discriminatoria.” Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*.



laborales instadas al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, *supra*.

Importante, además, el Artículo 6.2 de la Ley Núm. 4-2017, *supra*, estableció una norma hermenéutica al disponer lo siguiente:

“Al aplicarse las disposiciones de cualquier ley de discrimen o represalia en el empleo, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal, al igual que las interpretaciones judiciales de las mismas de aquellos tribunales con jurisdicción en Puerto Rico, a los fines de asegurar interpretaciones consistentes en cuanto a términos o disposiciones similares, salvo que las disposiciones de la legislación local requieran una interpretación distinta.”

Por otra parte, el Title VII of the Civil Rights Act of 1964, 42 USC sec. 2000e *et seq.*, es una ley federal que prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo y origen nacional. En *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 US 792 (1973), se resolvió que en reclamaciones bajo el Title VII of the Civil Rights Act of 1964, *supra*, cuando no hay prueba directa de discrimen, el empleado demandante tiene que inicialmente establecer un caso *prima facie* de discrimen.<sup>11</sup>

“The complainant in a Title VII trial must carry the initial burden under the statute of establishing a *prima facie* case of racial discrimination. This may be done by showing (i) that he belongs to a racial minority; (ii) that he applied and was qualified for a job for which the employer was seeking applicants; (iii) that, despite his qualifications, he was rejected; and (iv) that, after his rejection, the position remained open and the employer continued to seek applicants from persons of complainant's qualifications.” *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, *supra*, pág. 802.

Cumplidos estos requisitos, surge un caso *prima facie* de discrimen, cuyo efecto es variar hasta cierto punto la prueba requerida a cada parte. En ese sentido, el caso *prima facie* de discrimen constituye una especie de presunción. *Board of Trustees*

---

<sup>11</sup> *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, 411 US 792 (1973), versaba sobre un alegado discrimen racial. La persona había sido despedida por una corporación, como parte de un plan general de reducción de operaciones. Por motivo de su despido participó en varias manifestaciones contra la empresa, que entorpecían su funcionamiento. Posteriormente, al mejorar la situación económica, la empresa comenzó a contratar empleados, pero debido a su participación en las protestas no lo reemplearon. La acción judicial fue originalmente desestimada.

*v. Sweeney*, 439 US 24 (1978). Una vez se establece el referido caso *prima facie* de discrimen, se transfiere al demandado únicamente el peso de producir y/o presentar evidencia, no el de probar, que la acción o decisión de empleo fue llevada a cabo obedeciendo a una razón legítima, no discriminatoria, y válida de negocio. *Íd.*; *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, *supra*. Logrado esto, se desvanece la presunción que obraba en contra del demandado, y entonces el demandante tiene una última oportunidad de convencer y persuadir al juzgador de hechos de que, a pesar de que el patrono derrotó el caso *prima facie*, la razón que este último articuló en su defensa, fue un mero pretexto detrás de su intención y ánimo de discriminar, y que realmente la decisión patronal fue tomada por motivos exclusivamente discriminatorios. *Íd.*

Por su parte, la Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA), según emendada, 29 USCS sec. 621 *et seq.*, es la ley federal que prohíbe el discrimen en el empleo contra personas de 40 años o más. Esta Ley concede una causa de acción a personas de 40 años o más que hubieren sido despedidas o rechazadas de un empleo por razón de su edad.<sup>12</sup> En lo pertinente al presente caso, las controversias bajo la ADEA habían sido equiparadas con otras surgidas bajo el Title VII of the Civil Rights Act of 1964, *supra*. Como corolario, se había resuelto que los requisitos establecidos en *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, *supra*, para establecer un caso *prima facie* de discrimen racial en reclamaciones laborales bajo el

---

<sup>12</sup> La Sección 623 de la ADEA dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

“(a) Employer practices. It shall be unlawful for an employer—  
(1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual or otherwise discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual’s age;  
(2) to limit, segregate, or classify his employees in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual’s age; or  
(3) to reduce the wage rate of any employee in order to comply with this Act.”

Title VII of the Civil Rights Act of 1964, *supra*, eran aplicables también a controversias bajo la ADEA.<sup>13</sup> *Loeb v. Textron, Inc.*, 600 F.2d 1003 (1st Cir. 1979); *Hedrick v. Hercules, Inc.*, 658 F.2d 1088 (5th Cir. 1981); *Douglas v. Anderson*, 656 F.2d 528 (9th Cir. 1981); *Schwager v. Sun Oil Company of Pennsylvania*, 591 F.2d 58 (10th Cir. 1979); *Cova v. Coca-Cola Bottling Co. of St. Louis*, 574 F.2d 958 (3rd Cir. 1978). Para establecer un caso *prima facie* de discrimen bajo la ADEA, el empleado demandante debía simplemente demostrar que la edad fue uno de los factores que motivó la decisión adversa del patrono.

Posteriormente, en *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, *supra*, el Tribunal Supremo de Estados Unidos tuvo la oportunidad de aclarar que la doctrina de *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, *supra*, no era aplicable a reclamaciones laborales bajo la ADEA. *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, *supra*.

“This Court has never held that this burden-shifting framework [la doctrina de *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, *supra*] applies to ADEA claims. And, we decline to do so now. When conducting statutory interpretation, we “must be careful not to apply rules applicable under one statute to a different statute without careful and critical examination.” Unlike Title VII, the ADEA's text does not provide that a plaintiff may establish discrimination by showing that age was simply a motivating factor. Moreover, Congress neglected to add such a provision to the ADEA when it amended Title VII to add §§ 2000e-2(m) and 2000e-5(g)(2)(B), even though it contemporaneously amended the ADEA in several ways, see Civil Rights Act of 1991, § 115, 105 Stat. 1079; *id.*, § 302, at 1088.” (citas omitidas) *Íd.*, pág. 174.

En *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, *supra*, el Tribunal Supremo de Estados Unidos resolvió que para establecer un caso de discrimen bajo la ADEA el empleado demandante tiene que probar que la edad fue la causa “but-for” de la decisión adversa del patrono. De esta forma, se le impuso al empleado demandante un

---

<sup>13</sup> A saber, demostrar: (1) que pertenecía al grupo protegido por el estatuto; (2) que fue despedido o fue víctima de una acción o decisión patronal; (3) que estaba calificado para ocupar su puesto; (4) que fue reemplazado por alguien más joven.

estándar de prueba distinto al establecido en *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, supra, para reclamaciones de discrimen bajo el Title VII of the Civil Rights Act of 1964, supra.

Cabe aclarar que la doctrina de *McDonnell Douglas Corp. v. Green*, supra, continúa aplicando a reclamaciones de otras modalidades de discrimen.

Finalmente, y en lo que atañe a la controversia ante nuestra consideración, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que la ADEA es la contraparte federal de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, supra. Véase, *Ibáñez v. Molinos de PR, Inc.*, supra, pág. 50; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 383. Véase, además, *Álvarez-Fonseca v. Pepsi Cola of P.R. Bottling Co.*, 152 F.3d 17, 28 (1er Cir. 1998); *Velázquez v. NCE Foods, Inc.*, 476 F.3d 6, 11(1st Cir. 2007).

### -III-

En su recurso de *Certiorari*, la parte peticionaria señala que erró el TPI “al determinar que en una reclamación de discrimen por edad es de aplicación el caso *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, 557 US 167 (2019), y que, por consiguiente, es necesario que el empleado pruebe que la edad fue el factor determinante en la acción adversa impugnada.” En síntesis, argumenta que lo resuelto por el Tribunal Supremo de Estados Unidos en *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, supra, no aplica al presente caso, por lo que no es necesario que se pruebe que la edad fue el factor determinante para la acción laboral impugnada. En cambio, alega que aplica la doctrina de *McDonnell Douglas v. Green*, supra, por lo que únicamente se debe probar que la edad fue uno de los factores que motivó dicha acción.

Al eliminarse la presunción que establecía el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, supra, la obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre el empleado

demandante, por ser esta la regla general. Regla 110 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 110.<sup>14</sup> No existe controversia en el presente caso con respecto a este asunto.

Ahora bien, se ha reconocido que la ADEA es la contraparte federal de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*. Véase, *Ibáñez v. Molinos de PR, Inc.*, *supra*, pág. 50; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 383. Al aplicarse las disposiciones de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*, se ha reconocido lo dispuesto en las interpretaciones judiciales de la ADEA, en cuanto a discrimen por razón de edad. Entre estas, se encuentra la doctrina establecida en *Gross v. FBL Financial Services, Inc.*, *supra*. Véase, por su valor persuasivo, *Álvarez-Fonseca v. Pepsi Cola of P.R. Bottling Co.*, *supra*; *Velázquez v. NCE Foods, Inc.*, *supra*. Artículo 6.2 de la Ley Núm. 4-2017, *supra*.

A la luz del derecho expuesto, coincidimos con la determinación del dictamen recurrido. A nuestro juicio, en una reclamación de discrimen por razón de edad bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, *supra*, ante las nuevas enmiendas introducidas a este estatuto en virtud de la Ley Núm. 4-2017, el empleado demandante tiene que probar que la edad fue la causa determinante de la decisión adversa del patrono. Es decir, que este discriminó en su contra por razón de su edad; y que no lo hubiera despedido/rehusado emplear de no ser por su edad.

---

<sup>14</sup> En lo pertinente, la Regla 110 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 110, dispone lo siguiente:

“La juzgadora o el juzgador de hechos deberá evaluar la evidencia presentada con el propósito de determinar cuáles hechos han quedado establecidos o demostrados, con sujeción a los principios siguientes:

(a) El peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por alguna de las partes.

(b) La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia.

[...].”

**-IV-**

Por los fundamentos antes expuestos, se expide el auto de *Certiorari* y se confirma la *Resolución* recurrida.

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

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