

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL CAROLINA-FAJARDO  
PANEL IX

CHRISTINE DE JESÚS  
VEGA

Apelante

v.

MADERERA  
DONÉSTEVEZ, INC.

Apelada

**KLAN201501131**

*Apelación*  
procedente del  
Tribunal de  
Primera  
Instancia, Sala  
Superior de  
Carolina

Civil. Núm.  
F PE2014-0059

Sobre:  
Discrimen en  
Empleo por Razón  
de Sexo  
(Embarazo); Ley  
Núm. 100 de 30 de  
junio de 1959,  
según enmendada;  
Ley Núm. 69 de 6  
de julio de 1985;  
Ley Núm. 3 de 13  
de marzo de 1942,  
según enmendada;  
Discrimen en el  
Empleo por Razón  
de Embarazo

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, el Juez Flores García y el Juez Bonilla Ortiz.

Bonilla Ortiz, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de septiembre de 2015.

Christine De Jesús Vega (De Jesús Vega o "la apelante") nos solicita que revisemos una Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Carolina, el 17 de junio de 2015, notificada el siguiente día 24. Mediante dicha determinación, el foro primario dictó sentencia sumaria y concluyó que el despido de la apelante fue justificado, de conformidad con las disposiciones de

la Ley Núm. 80, de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA sec. 125a-185m, para casos de despido injustificado.

Por los fundamentos que se exponen a continuación, se **CONFIRMA** la Sentencia apelada.

**I.**

El 11 de febrero de 2014 la apelante presentó una demanda en contra de quien fuera su patrono, Maderera Donéstevez, Inc. (Maderera o "parte apelada"). En síntesis, alegó que su despido fue sin justa causa y por motivo de su embarazo. Oportunamente, Maderera contestó la demanda y adujo como defensas afirmativas que el despido fue justificado y que se debió al patrón de tardanzas exhibido por De Jesús Vega.

Luego de que ambas partes hicieran uso de mecanismos de descubrimiento de prueba, el 1ro de diciembre de 2014 Maderera presentó una Solicitud de Sentencia Sumaria, de conformidad con el mecanismo dispuesto en la Regla 36 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36. Por su parte, De Jesús Vega se opuso por escrito a la moción dispositiva presentada por la parte apelada.

Posteriormente, el Tribunal de Primera Instancia ordenó a ambas partes que suscribieran una moción conjunta en la que consignaran hechos materiales en controversia, así como aquellos hechos respecto a los cuales consideraran que existían controversias de hechos esenciales. Las partes cumplieron con la orden del foro de primera instancia y presentaron la referida moción conjunta el 10 de marzo de 2015.

Evaluada la moción de sentencia sumaria presentada por Maderera, el escrito de oposición presentado por De Jesús Vega y la moción conjunta, el

Tribunal de Primera Instancia emitió la Sentencia Sumaria apelada. En síntesis, el foro apelado resolvió que no existen hechos materiales en controversia que impidan la disposición sumaria del caso de autos y concluyó que el despido de la apelante fue por justa causa. En específico, dicho foro manifestó lo siguiente:

De las Determinaciones de Hechos antes consignadas se desprende que la querellante fue despedida por justa causa debido a un marcado y **patente patrón de tardanzas, matizado con ausentismo**, por distintas razones, muchas de las cuales, al igual que sus tardanzas, no estaban relacionadas con su embarazo.<sup>1</sup> (Énfasis suplido).

Inconforme, De Jesús Vega acude ante este foro mediante el recurso de apelación que nos ocupa, en el que le imputa al foro primario la comisión de los señalamientos de error que transcribimos a continuación:

Incurrió en error el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que las ausencias y tardanzas que tuvo la apelante durante el periodo en que regresó de maternidad no se encontraba embarazada y las mismas no fueron justificadas.

Incurrió en error el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que las ausencias y tardanzas que tuvo la apelante, no relacionadas con los malestares comunes y complicaciones de su segundo embarazo, no estaban justificadas.

Incurrió en error el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que, para justificar las tardanzas relacionadas con el embarazo, era necesario que la apelante sometiera al patrono una certificación médica sobre los malestares comunes y complicaciones relacionadas con el embarazo.

Incurrió en error el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar como un hecho probado que la suspensión de la apelante fue solamente debido a sus tardanzas.

---

<sup>1</sup> Exhibit I, pág. 7 del apéndice del recurso.

Por su parte, Maderera presentó un alegato en oposición mediante el cual rechazó la comisión de los señalamientos de error formulados por la apelante. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, resolvemos los asuntos ante nuestra consideración.

## II.

### -A-

La moción de sentencia sumaria tiene como propósito adelantar la solución justa, rápida y económica de litigios que no presentan controversias genuinas de hechos materiales. *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 430 (2013); *Const. José Carro v. Mun. Dorado*, 186 DPR 113, 128 (2012). Un hecho material es, según el Tribunal Supremo, "aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable". *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010), citando a J.A. Cuevas Segarra, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, San Juan, Publicaciones JTS, 2000, T. I, pág. 609.

La Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil de Puerto Rico, 32 LPRA Ap. V R 36, es la disposición que provee el mecanismo procesal adecuado para que una parte solicite sentencia sumaria a su favor, respecto a la totalidad o cualquier parte de una reclamación. En lo pertinente al presente caso, la Regla 36.2 de las de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V R 36.2, establece lo siguiente:

**Una parte contra la cual se haya formulado una reclamación** podrá, a partir de la fecha en que fue emplazada pero no más tarde de los treinta (30) días siguientes a la fecha límite establecida por el tribunal para concluir el descubrimiento de prueba, presentar una moción fundada en declaraciones juradas **o en aquella evidencia que demuestre la inexistencia de una**

**controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes**, para que el tribunal dicte sentencia sumariamente a su favor sobre la totalidad o cualquier parte de la reclamación.

(Énfasis suplido).

El tribunal solo debe disponer de un caso de conformidad con este mecanismo cuando está convencido de que tiene ante sí la verdad de todos los hechos esenciales y el promovente ha establecido su derecho con claridad. *Quest Diagnostic v. Mun. San Juan*, 175 DPR 994, 1003 (2009); *Audiovisual Lang. v. Sist. Est. Natal Hnos.*, 144 DPR 563, 575 (1997). De este modo, los "hechos esenciales" son los que pueden afectar el resultado de la reclamación, de conformidad con el derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, *supra*.

Al evaluar una solicitud de sentencia sumaria los tribunales de primera instancia deberán analizar los documentos que acompañan la moción en solicitud de sentencia sumaria, **los que acompañan el escrito de oposición** y aquellos que obran en la totalidad del expediente. Luego de un examen cuidadoso de dichos documentos estará en posición de determinar si la parte que se opone controvertió algún hecho esencial o material, o si hay alegaciones de la demanda que no han sido refutadas en forma alguna. Véase, *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, *supra*; *Sucn. Maldonado v. Sucn. Maldonado*, 166 DPR 154, 185 (2005).

La parte promovida no puede cruzarse de brazos y descansar en sus alegaciones, sino que está obligada a refutar los hechos alegados **mediante la presentación de prueba**. En específico, deberá presentar declaraciones juradas y documentos que pongan en

controversia los hechos presentados por el promovente. Véase, Regla 36.3 (b) (1) (2) (3) (4) de las de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, R. 36.3. Véanse, además, *PFZ Props., Inc. v. Gen. Acc. Ins. Co.*, 136 DPR 881, 913 (1994); *Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell*, 177 DPR 714, 721 (1986).

En fin, sobre el deber de oponerse a que se dicte sentencia sumaria, el Tribunal Supremo establece que el foro de instancia solo puede negarse a conceder la petición si la parte promovida presenta una oposición que esté basada en hechos que puedan mover a un juez a resolver a su favor. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR, a las págs. 213-214. "Si el juez se convence de que no existe una posibilidad razonable de que escuchar lo que lee no podrá conducirlo a una decisión a favor de esa parte, debe dictar sentencia sumaria". *Íd.* a la pág. 214. Véase, además, *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc.*, res. 21 de mayo de 2015, 2015 TSPR 70.

Sobre cuándo procederá dictar sentencia sumaria, la Regla 36.3, *supra*, establece, en lo pertinente, lo siguiente:

La sentencia solicitada será dictada inmediatamente si las alegaciones, **deposiciones**, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas si las hay, u otra evidencia **demuestran que no hay controversia real sustancial en cuanto a algún hecho esencial y pertinente** y que, como cuestión de derecho, el tribunal debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente.

Regla 36.3(e) de Procedimiento Civil, *supra*. (Énfasis suplido).

Respecto a la deseabilidad de disponer de un caso de naturaleza laboral mediante el mecanismo de

sentencia sumaria, el Tribunal Supremo expresó recientemente lo siguiente: "Nada impide disponer de reclamaciones laborales mediante el mecanismo de sentencia sumaria cuando se configuran las exigencias consignadas en nuestro ordenamiento procesal civil [...]". *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo, supra*, a la pág. 448, citando a *Ramos Pérez v. Univisión, supra*.

-B-

Nuestro ordenamiento estatutario no prohíbe absolutamente el despido de un empleado, sino que castiga el despido sin justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co*, 180 DPR 894 (2011). La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la Ley de Despido Injustificado (Ley Núm. 80), 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, regula las circunstancias en que un patrono privado puede despedir a un empleado.

En su artículo 1, la Ley Núm. 80, *supra*, establece que toda persona que sea empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que sea contratada sin tiempo determinado y trabaje mediante remuneración de alguna clase, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una causa justa, tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización, además del sueldo que hubiere devengado. Esta compensación se conoce como la mesada y su cuantía dependerá del tiempo que el empleado ocupó su puesto y del sueldo que devengaba. *Íd.*

La Ley Núm. 80, *supra*, es una legislación reparadora, por lo cual hay que interpretarla liberalmente a favor de los derechos del trabajador, resolviendo toda duda a favor del obrero para cumplir

con sus propósitos sociales y reparadores. *Irizarry v. J & J Cons. Prods. Co., Inc.*, 150 DPR 155, 164 (2000); *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 232 (1998). Además, esta ley crea una presunción de que todo despido es injustificado y que le corresponde al patrono, mediante preponderancia de la prueba, demostrar lo contrario, es decir, que hubo justa causa. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 670 (2004); *Belk v. Martínez*, supra, págs. 230-231; *Báez García v. Cooper Labs., Inc.*, 120 DPR 145, 152 (1987).

De esa forma, el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado, una vez activada la presunción, recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. *Orsini v. Srio de Hacienda*, 177 DPR 596 (2009); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 378 (2001). No obstante, el empleado tiene que demostrar que cumple los requisitos de la causa de acción, es decir, que fue empleado de un comercio, industria u otro negocio, que su contrato era por tiempo indeterminado, que recibía remuneración por su trabajo y que fue despedido de su puesto. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co*, supra, pág. 907.

Por otra parte, la Ley Núm. 80, supra, establece los supuestos que constituyen justa causa para el despido, por lo cual, como regla general, todo despido es injustificado a menos que responda a las excepciones provistas en el artículo 2 de la propia Ley 80, 29 LPRA sec. 185b.

A esos efectos, según la citada disposición, será justa causa para el despido: (1) que el obrero siga un



patrón de conducta impropia o desordenada; (2) que el empleado no rinda su trabajo en forma eficiente o lo haga tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; (3) **que el empleado viole reiteradamente las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que se le haya suministrado oportunamente copia escrita de los mismos;** (4) que surja el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; (5) que sucedan cambios tecnológicos o de reorganización, cambios de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y cambios en los servicios rendidos al público; o (6) que se requieran reducciones en empleo debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 LPRA sec. 185b. (Énfasis suplido).

Un despido que tenga lugar en otras circunstancias será injustificado y se compensará con el pago de la mesada. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co*, supra. Por lo tanto, la Ley Núm. 80, supra, aplica a aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración; y (3) sean despedidos de su cargo, sin que haya mediado justa causa. *Orsini v. Srio. Hacienda*, supra, págs. 620-621.

-C-

Nuestro sistema constitucional protege al ciudadano puertorriqueño contra todo acto de discrimen

por razón de su género. Art. II, Sec. 1, Const. ELA. De este modo, nuestro ordenamiento legal ha protegido dicho principio mediante la promulgación de leyes laborales que prohíben toda práctica de discrimen por razón del sexo de una persona, entre estas: Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942 (Ley Núm. 3), 29 LPRA sec. 467 et seq.; la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 (Ley Núm. 100), 29 LPRA sec. 146 et seq.; y la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985 (Ley Núm. 69), 29 LPRA sec. 1321 et seq. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 114-115 (2011).

En particular, “[l]a Ley Núm. 3, *supra*, forma parte de un esquema trazado por el Estado para ofrecerle a la mujer obrera una mayor garantía contra el discrimen en el trabajo por razón de sexo”. *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599, 609 (1989). Su promulgación procuró proteger a la obrera embarazada, para que no sufriese riesgos en el trabajo ocasionados específicamente por razón de su estado de embarazo. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, pág. 115.

Así, la Ley Núm. 3, *supra*, dispone que toda mujer obrera y embarazada puede gozar de las siguientes protecciones fundamentales:

- a. Una licencia básica equivalente a un periodo de descanso de cuatro semanas antes y después del parto, a sueldo completo.
- b. Una licencia adicional de doce semanas en caso de una complicación en el parto, sin paga.
- c. La obligación del patrono de reservar el empleo de ésta, durante esas licencias.
- d. *Una prohibición al patrono respecto al despido sin justa causa de la mujer embarazada, así como de discrimen por razón de embarazo.* (Citas omitidas).

*López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, pág. 116.

La sección 4 de la Ley Núm. 3, *supra*, establece que “[e]l patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada. ... [Además,] [n]o se entenderá que es justa causa [para el despido] **el menor rendimiento para el trabajo**, por razón de embarazo”. *Íd.*; 29 LPRA sec. 469. (Énfasis suplido). Es decir, “cuando una empleada reclama y prueba que fue despedida de su empleo sin justa causa mientras estaba embarazada, el patrono responderá al amparo de la Ley [Núm. 3, *supra*,] **a menos que logre establecer que el despido estuvo justificado**”. *Santiago v. Oriental Bank & Trust*, 157 DPR 250, 258 (2002). (Énfasis suplido). Así pues, la Ley Núm. 3, *supra*, establece una presunción de despido injustificado, la cual impone sobre el patrono el peso de establecer que existieron razones justificadas para el despido de la empleada, **independientes al embarazo**. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, págs. 116-117. (Énfasis suplido).

En síntesis, el Tribunal Supremo ha expresado que en reclamaciones al amparo de la Ley Núm. 3, *supra*, surge una presunción de despido injustificado que el patrono viene obligado a rebatir. *Rivera Águila v. K-mart de P.R.*, *supra*, pág. 610. Es decir, es al patrono al que le corresponde persuadir al juzgador de la inexistencia del hecho presumido. *Íd.* Por tal motivo, el patrono viene obligado a alegar en su contestación los hechos que motivaron el despido y le corresponde probar, mediante la preponderancia de la evidencia, que el despido estuvo justificado. *López Fantauzzi v. 100% Natural*, *supra*, pág. 117.

A su vez, el Tribunal Supremo dispuso en *Soc. de Gananciales v. Centro Gráfico*, 144 DPR 952, 960

(1998), que “[e]l requisito esencial para la aplicación de la Ley Núm. 3, *supra*, es que la mujer haya sido despedida durante su embarazo; ante ese hecho, le corresponde a la parte demandada el peso de probar que había *justa causa* ... para terminar la relación obrero-patronal”. (Énfasis en el original).

Hay que destacar que, en la situación particular de la mujer, el concepto *justa causa* no alberga el menor rendimiento en el empleo de esta “cuando dicho menor rendimiento es consecuencia directa del estado de embarazo”. *Santiago v. Oriental Bank & Trust*, *supra*, pág. 257. Así, pues, bajo esta ley surgen dos protecciones relacionadas al despido de una empleada embarazada: (1) la prohibición del despido sin *justa causa*, que se refiere al concepto *justa causa* bajo las leyes laborales, y (2) la prohibición de despido por merma en la producción como consecuencia del embarazo, lo cual, en el caso de una mujer en estado de gestación, no constituye *justa causa* para el despido. *Íd.*

Por otro lado, **si el patrono no lograr refutar dicha presunción de despido injustificado**, la Ley Núm. 3, *supra*, le impone a este ciertas sanciones, civiles y criminales, que le brindan mayor protección a la madre obrera injustamente despedida, en comparación con la protección mínima provista por la Ley Núm. 80, *supra*. *Íd.*, pág. 260. Véase, sección 6 de la Ley Núm. 3, 29 LPRA sec. 471.

-D-

El discrimen por razón del embarazo de una empleada representa una modalidad del discrimen por razón de sexo. *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, *supra*.

Por lo tanto, ante un alegado despido discriminatorio por motivo de embarazo, también resulta imperativo examinar las protecciones provistas por la Ley Núm. 100, *supra*, y la Ley Núm. 69, *supra*, las cuales proscriben el discrimen por razón de género en el contexto obrero-patronal.

En lo que concierne a la legislación protectora del trabajo, la Ley Núm. 100, *supra*, ofrece una protección eficaz a los trabajadores de la empresa privada y a los empleados de las agencias o las instrumentalidades gubernamentales que operan como negocios o empresas privadas contra diversos tipos de discrimen en el ámbito laboral. *Mestres Dosal v. Dosal Escandón*, 173 DPR 62 (2008); *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, pág. 381. Específicamente, la Ley Núm. 100, *supra*, prohíbe que un patrono despidiera, suspenda o discrimine contra un empleado por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

Por su parte, el artículo 3 de la Ley Núm. 100, *supra*, establece una presunción de despido discriminatorio. Así, el Tribunal Supremo consistentemente ha resuelto que "la presunción del Artículo 3 entra en juego en la etapa probatoria del caso; o sea, la presunción se activa en la vista evidenciaria que se celebre, no antes". *S.L.G. Hernández Beltrán v. TOLIC*, 151 DPR 754, 774 (2000). Es por ello que cuando el empleado demandante reclama la protección de los estatutos antes citados, tiene el

deber de alegar en su demanda la ausencia de justa causa y luego, durante el primer turno de prueba, probar ciertos elementos básicos de su reclamación por discrimen, para que queden activadas las presunciones dispuestas por ley. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, pág. 384.

Para activar la presunción de discrimen, el empleado demandante tiene que probar 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. *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods P.R.*, 175 DPR 799, 815 (2009); *S.L.G. Hernández Beltrán v. TOLIC*, supra, págs. 774-777; *Belk Arce v. Martínez*, supra. Con la presentación de prueba a tales efectos, se establecen los hechos básicos que dan lugar a la presunción dispuesta en el referido Artículo 3 de la Ley Núm. 100, la cual se activa, según ya mencionamos, al momento de alegarlas durante la celebración de la vista evidenciaria en su fondo, no antes.

Por otro lado, la Ley Núm. 69, supra, al igual que la Ley Núm. 100, supra, prohíbe el discrimen por razón de sexo. Dicha legislación fue promulgada con el fin de "garantizar la igualdad de derecho al empleo tanto del hombre como de la mujer, prohibiendo las actuaciones que promueven el discrimen, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades". 29 LPRA sec. 1321; *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods Puerto Rico*, supra. Como resultado, el Art. 3 de la Ley Núm. 69, supra, establece como práctica ilegal del empleo el que un patrono "suspenda, rehúse emplear, o

despida" a cualquier empleado *por razón de su sexo*. 29 LPRA sec. 1323(1).

En su artículo 2, el estatuto bajo análisis define la frase *por razón de su sexo* de manera que "[i]ncluy[a], pero no se limit[e],... a... embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas". (Énfasis suplido.)

29 LPRA sec. 1322. Además, la Ley Núm. 69, *supra*, articula expresamente que "[s]erá una práctica ilegal de empleo [toda] política o práctica escrita o verbal en que un patrono excluya del empleo a... empleados por razón de embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas". 29 LPRA sec. 1334(a).

### III.

Es importante aclarar que aunque las reclamaciones de la apelante son basadas en legislación de protección laboral, su demanda no fue formulada a base del procedimiento y garantías provistas por la Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* Igualmente, es meritorio notar que los señalamientos de errores no atacan el mecanismo de sentencia sumaria o que existan hechos esenciales probados o no probados. Más bien, impugnan la aplicación de los hechos no controvertidos al derecho aplicable.

Entrando a la discusión de los errores planteados, queremos destacar que la redacción del primero de estos nos resulta ininteligible. El referido error reza como sigue: "Incurrió en error el Honorable Tribunal de Primera Instancia al determinar que las ausencias y tardanzas **que tuvo la apelante durante el periodo en que regresó de maternidad no se encontraba embarazada** y las mismas no fueron

justificadas". (Énfasis suplido). Por consiguiente, no lo discutiremos, por considerar que no satisface los requisitos de la Regla 16(C)(1)(e)(f) de nuestro Reglamento, 4 LPRA Ap. IIXX-B, R. 16.<sup>2</sup>

A continuación, discutiremos en conjunto los señalamientos de error segundo y tercero, por estar estrechamente relacionados. Mediante estos, De Jesús Vega planteó que el foro apelado incidió al determinar que sus ausencias y tardanzas, aquellas que no estaban relacionadas con los malestares comunes y complicaciones de su segundo embarazo, fueron injustificadas. Asimismo, que erró al determinar que, para justificar las tardanzas relacionadas que sí estuvieron relacionadas con el embarazo, era necesario que la apelante sometiera al patrono una certificación médica sobre los malestares comunes y complicaciones relacionadas con el embarazo. Estos errores no se cometieron.

En primer lugar, como antes indicado, precisa destacar que en el recurso de apelación que nos ocupa la apelante no detalla hechos esenciales en controversia que considere impedían que el foro primario dictara sentencia sumaria. El foro apelado evaluó la moción de sentencia sumaria presentada por Maderera, así como el escrito de oposición presentado por De Jesús Vega, y determinó 29 hechos que no están en controversia, de los cuales surge con meridiana

---

<sup>2</sup> El escrito de apelación contendrá: [...] (C) Cuerpo; (1) Todo escrito de apelación contendrá numerados, en el orden aquí dispuesto, los requerimientos siguientes: [...] (e) Un señalamiento breve y conciso de los errores que a juicio de la parte apelante cometió el Tribunal de Primera Instancia; (f) Una discusión de los errores señalados, incluyendo las disposiciones de ley y la jurisprudencia aplicables.



claridad que la apelante no tiene derecho a los remedios solicitados.

Asimismo, luego de evaluar los documentos que apoyan la solicitud de sentencia sumaria y su oposición, de conformidad con lo resuelto por el Tribunal Supremo en *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., supra*,<sup>3</sup> este Tribunal acoge los hechos incontrovertidos que expuso el foro de primera instancia y considera que no existen hechos esenciales en controversia que impidan dictar sentencia sumaria. En consecuencia, concluimos, al igual que dicho foro, que De Jesús Vega no tiene derecho a los remedios solicitados en la demanda.

Hemos estudiado cuidadosamente la deposición que le fuera tomada a la apelante el 13 de mayo de 2014, toda vez que la moción de sentencia sumaria presentada por Maderera fue fundamentada en gran medida en el contenido de dicho documento. Nos parece claro, luego del estudio de la deposición en cuestión, que De Jesús Vega sí exhibió un patrón de tardanzas que no estuvo estrictamente relacionado con los síntomas de su primer embarazo.

En ese sentido, cabe destacar que, si bien es cierto que cuando la apelante fue despedida estaba embarazada por segunda vez, la realidad es que el aludido patrón comenzó durante el primer embarazo y continuó de forma consistente en la etapa posterior a su primer embarazo, y previa al segundo. Del mismo modo, los documentos que evidencian los ponches

---

<sup>3</sup> "La revisión del Tribunal de Apelaciones es una de novo y debe examinar el expediente de la manera más favorable a favor de la parte que se opuso a la Moción de Sentencia Sumaria en el foro primario, llevando a cabo todas las inferencias permisibles a su favor". *Meléndez González v. M. Cuebas, Inc., supra*.

electrónicos de la apelante también obran en autos y constituyen prueba incontrovertida de la frecuencia con que esta llegaba a su trabajo luego del horario establecido por su patrono.<sup>4</sup> Estos ponches electrónicos, incluidos desde marzo del 2012 a febrero de 2013, muestran un continuo patrón fijo de tardanzas que son, en su mayoría, más allá de los primeros seis minutos de gracia. Los ponches electrónicos muestran frecuentes tardanzas de sobre veinte (20) y treinta (30) minutos.<sup>5</sup> Asimismo, también surge de la deposición tomada a la apelante que, cuando esta fue contratada por Maderera, recibió copia del Manual del Empleado y que tenía pleno conocimiento de que la asistencia y puntualidad constituían elementos medulares para el desempeño adecuado de sus funciones.

Incluso, de la deposición también surge que la apelante fue amonestada en varias ocasiones y que le fue comunicada la inconformidad de su patrono con sus tardanzas continuas. Así también, su supervisor inmediato le apercibió que sería despedida si no enmendaba dicha conducta.<sup>6</sup>

En fin, este Tribunal es consciente de que una causa de acción incoada de conformidad con la Ley Núm. 3, *supra*, establece una presunción de que, cuando una mujer embarazada es despedida de su empleo, dicho despido fue discriminatorio por razón de su estado de embarazo. Sin embargo, como ocurre con toda presunción, el patrono cuenta con la oportunidad de presentar prueba que rebata dicha presunción y que le

---

<sup>4</sup> Apéndice III, págs. 11-22 del apéndice del recurso.

<sup>5</sup> *Id.*

<sup>6</sup> Véase, Apéndice XI, pág. 56 y 57 del apéndice del recurso.

ayude a establecer que hubo justa causa para el despido.

En este caso, la realidad es que De Jesús Vega estaba embarazada por segunda vez cuando fue despedida por Maderera y que ello es suficiente para incoar una causa de acción de acuerdo con la Ley Núm. 3, *supra*. No obstante, Maderera rebatió adecuadamente la presunción de despido discriminatorio con la deposición tomada a la apelante, por lo que también satisfizo el estándar de la Regla 36 de Procedimiento Civil, *supra*.

A su vez la Ley Núm. 80, *supra*, dispone, como indicáramos, que la violación reiterada de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, constituyen justa causa para el despido de un trabajador. Ello, siempre que al empleado se le haya suministrado oportunamente copia escrita de tales reglas y reglamentos.

Así también, surge de la deposición aludida que la apelante no justificó todas sus tardanzas, a satisfacción de Maderera; incluso aquellas que esta alega sí estaban relacionadas a su segundo embarazo. Por ejemplo, la apelante adujo padecer de hiperémesis gravídica durante el embarazo que, según explicó, es una condición que causa vómitos severos en las mujeres embarazadas.<sup>7</sup> A preguntas de la abogada de la parte apelada, esta admitió que nunca solicitó un certificado médico que acreditara que padecía de dicha condición.<sup>8</sup> Así también, reconoció que el patrón de tardanzas constantes que tuvo lugar en la etapa

---

<sup>7</sup> Apéndice XI, pág. 58 del apéndice del recurso.

<sup>8</sup> *Íd.*, a la pág. 60 del apéndice del recurso.

posterior a su primer embarazo y previa al segundo, no estuvo relacionado en modo alguno con un embarazo.<sup>9</sup>

Ciertamente, la Ley Núm. 3, *supra*, es clara en que el patrono no puede penalizar a una mujer embarazada por una disminución en su rendimiento, en la medida que las molestias naturales del embarazo la coloquen en una posición desventajada. Sin embargo, si las tardanzas constantes de la apelante -aquellas que sí estuvieron relacionadas con su segundo embarazo- se debían al padecimiento de una condición particular, entonces lo razonable es que acreditara dicho padecimiento a su patrono mediante la presentación de un certificado médico, tal y como hizo durante su segundo embarazo.<sup>10</sup>

En el cuarto y último señalamiento de error la apelante expuso que el foro primario incidió al determinar como un hecho probado que la suspensión de la apelante fue solamente debido a sus tardanzas. Este error tampoco se cometió.

En la Sentencia apelada, el Tribunal de Primera Instancia detalló que el despido de la apelante fue por justa causa "debido a un marcado y **patente patrón de tardanzas, matizado con ausentismo**, por distintas razones, muchas de las cuales, al igual que sus tardanzas, no estaban relacionadas con su embarazo".<sup>11</sup> De este modo, es evidente que aunque el foro primario se basó principalmente en el patrón de tardanzas de la apelante, también surge de la deposición que le fue tomada a De Jesús Vega, así como de la totalidad del

---

<sup>9</sup> *Íd.*, a la pág. 63 del apéndice del recurso.

<sup>10</sup> Apéndice XIII, pág. 165 del apéndice del recurso.

<sup>11</sup> Exhíbit I, pág. 7 del apéndice del recurso.

expediente, que la apelante también se ausentó injustificadamente en varias ocasiones.

Valga destacar que el patrón de tardanzas fue tan patente y abusivo que sobrepasó cualquier nivel de tolerancia. Con esa rutina de abusivas tardanzas era suficiente para encontrar probada la justa causa del patrono para despedir a la apelante.

#### IV.

En mérito de los fundamentos antes expuestos, se **CONFIRMA** la Sentencia apelada.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones