

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

DARLENE NATASHA
ARROYO FELICIANO

Apelado

v.

GUI-MER- FE INC.

Apelante

KLAN201901427

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Ponce

Caso Núm.
JPE2017-0399

Sobre:
Despido
Injustificado

Panel integrado por su presidente el Juez Bermúdez Torres, la Juez Domínguez Irizarry y la Jueza Brignoni Mártir¹

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de agosto de 2020.

I.

El 2 de noviembre de 2017, Darlene N. Arroyo Feliciano presentó una *Querrela* sobre despido injustificado y represalias en contra de Gui-Mer-Fe Inc., compañía que se dedica a brindar servicios terapéuticos a niños con impedimentos. Alegó en la reclamación, que ocupó el puesto de oficinista de Gui-Mer-Fe Inc. desde el 2 de octubre de 2015 hasta el 2 de octubre de 2017, fecha en que fue despedida. Fungió como empleada permanente y fue contratada sin tiempo determinado. Para el mes de junio de 2017 quedó embarazada. En agosto de 2017, sufrió un aborto natural y por orden médica se acogió a la licencia de maternidad durante el periodo de ocho (8) semanas establecido por ley.

Transcurrido dicho periodo, regresó a su trabajo e inmediatamente fue despedida por una alegada reducción en el volumen de los ingresos de la compañía. A juicio de Arroyo Feliciano, su despido constituyó un acto de represalia por haberse acogido a

¹ Orden Administrativa TA-2020-069 de 21 febrero 2020 se designó a la Hon. Brignoni Mártir en sustitución de la Hon. Surén Fuentes por motivo de su retiro.

la licencia por maternidad. También hizo hincapié en el hecho de que su patrono retuvo a empleados de menor antigüedad y que contrató a nuevos empleados para sustituirla. Solicitó se le reinstalara en su puesto y se le indemnizara a la luz del derecho aplicable.

El 19 de enero de 2018, Gui-Mer-Fe Inc. presentó su *Contestación a la Querrela*. Arguyó que prescindió de los servicios de Arroyo Feliciano por justa causa, a saber, debido a una merma en los ingresos de la corporación, situación que provocó el despido de múltiples empleados, entre otras medidas.

Luego de múltiples incidencias procesales, el juicio en su fondo se llevó a cabo los días 13 de diciembre de 2018, 20 de marzo de 2019 y 23 de julio de 2019. La prueba testifical de la parte querellante consistió del testimonio de Arroyo Feliciano, mientras que la parte querellada presentó los testimonios de Guillermo A. Cruz García y Mercedes García Reyes, administrador y presidenta de Gui-Mer-Fe Inc., respectivamente.² Previo al comienzo del juicio, las partes estipularon los siguientes hechos y documentos:

1. La parte querellante comenzó a trabajar para la parte querellada el 2 de octubre de 2015.
2. La parte querellada despidió el 2 de octubre de 2017 a la parte querellante.
3. Carta de despido de 2 de octubre de 2017.
4. Formulario W-2 de la querellante para los años 2016 y 2017.

Luego de aquilatar la prueba documental y testifical desfilada, el 10 de diciembre de 2019, el Foro primario concluyó que el despido fue injustificado y discriminatorio por razón de embarazo y denegó el reclamo por represalias. El testimonio de los testigos de la querellada no le mereció credibilidad al Tribunal, a los fines de que

² La parte querellada originalmente anunció como testigo a Jorge Medero Roldán, perito economista. No habiéndose justificado su falta de comparecencia al juicio, el Tribunal aplicó la presunción de testimonio adverso a la parte querellada.

la situación económica de la empresa hubiera sido la razón para el despido de Arroyo Feliciano. Consecuentemente, condenó a Gui-Mer-Fe Inc. al pago de la indemnización correspondiente y ordenó la restitución inmediata de Arroyo Feliciano a su lugar de empleo.

En desacuerdo con la referida determinación, el 20 de diciembre de 2019, Gui-Mer-Fe Inc. compareció ante nos en Apelación. Plantea:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al entender que, aun cuando la Corporación Gui-Mer-Fe Inc. había tenido una baja en su volumen de negocios para los años 2014, 2015, 2016 y 2017, entender que el despido de la querellante fue injustificado, a pesar de la baja de ingresos.

Erró el Tribunal de Primera Instancia en la apreciación de la prueba al determinar que existió discrimen en contra de la querellante, cuando en la querrela en ningún momento se alegó específicamente discrimen por razón de embarazo, y sin contar que su puesto, así como los puestos cuya categoría pertenecía la querellante fueron eliminados por los cambios tecnológicos y por reducción de ingreso.

El 14 de julio de 2020, Arroyo Feliciano presentó su *Alegato en Oposición*.³ Evaluado el expediente de autos, y contando con el beneficio de la comparecencia de ambas partes y de la transcripción del juicio en su fondo, estamos en posición de adjudicar la presente controversia.

II.

A.

La Ley 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley Sobre Despidos Injustificados, (Ley 80), confiere a todo empleado contratado sin tiempo determinado, que fuese despedido sin justa causa, el derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiera devengado, una indemnización correspondiente de uno a

³ Ante la situación de emergencia de salud por el COVID-19, nuestro Tribunal Supremo decretó que cualquier término que venciera durante las fechas del 16 de marzo de 2020 hasta el 14 de julio de 2020, habría de extenderse hasta el miércoles, 15 de julio de 2020. Véase *In re: medidas judiciales ante situación de emergencia de salud por el COVID-19*, EM-2020-12. Siendo ello así, el término para que la parte apelada presentara su alegato en oposición quedó extendido hasta el 15 de julio de 2020, por lo que su presentación fue oportuna.

tres meses de sueldo, dependiendo del número de años de servicio del empleado, y una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana de sueldo por cada año de servicio.⁴

La Ley 80, según vigente al momento de los hechos de este caso, contenía una presunción de que el empleado fue despedido injustificadamente. Para rebatirla, el patrono estaba obligado a alegar hechos constitutivos de justa causa para el despido y probarlos durante el juicio, mediante preponderancia de la evidencia.⁵

En tal sentido, el Art. 2 de la Ley 80 enumera una serie de circunstancias, cuya concurrencia constituiría justa causa para el despido. En lo pertinente al caso de marras, el inciso (e) dispone que se justifica el despido causado por "[l]os 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".⁶ Cónsono con lo anterior, se ha resuelto que un patrono puede modificar su manera de hacer negocios, de la manera provista por este Artículo, siempre que responda a una reestructuración *bona fide* de la empresa. De tal manera, podría hacer frente a problemas financieros mediante la eliminación de plazas, la creación de otras nuevas o la fusión con algunas ya existentes.⁷

De igual forma, el inciso (f) de la Ley 80 establece que serán justificadas las "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".⁸ Esta circunstancia se relaciona a las actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio, que se manifiestan de ordinario por

⁴ 29 LPRA sec. 185a; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 375 (2001).

⁵ 29 LPRA sec. 185k; *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, págs. 378-379.

⁶ 29 LPRA sec. 185b(e).

⁷ *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 426 (2013).

⁸ 29 LPRA sec. 185b(f).

razones de índole económica surgidas en la operación diaria de las empresas. Por ello, la cesantía amparada en dicho artículo siempre tiene que estar relacionada con el buen y normal funcionamiento de la empresa.⁹ Sin embargo, no toda baja en producción, o en ventas o en ganancias justifica el despido; sino aquella que sea “significativa a tal grado como para amenazar la estabilidad y solvencia económica del negocio”.¹⁰

Para poder justificar el despido bajo cualquiera de las modalidades antes discutidas, el patrono debe presentar “evidencia acreditativa del plan de reorganización implantado, así como su utilidad, y/o alegada disminución en la producción, ventas o ganancias, según corresponda”.¹¹ Ciertamente, el patrono es quien tiene el peso de probar, “mediante evidencia incontrovertida, que la cesantía no fue producto de un mero capricho o arbitrariedad de su parte, sino que respondió a una reorganización interna motivada por consideraciones de índole económica en función de una disminución en volumen de sus ventas”.¹²

De modo que, no toda merma en ventas o ganancias se traduce en justa causa para un despido. La disminución deberá ser sustancial al punto que atente contra la continuidad de la empresa. Se rechazan bajo el Art. 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 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. Los cambios en la empresa,

⁹ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, págs. 376-377.

¹⁰ Guía revisada para la aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, pág. 59 (2014).

¹¹ *Íd.*, pág. 61.

¹² *Íd.*, pág. 62.

implantados como parte de una reorganización, pueden acarrear el despido y el reclutamiento simultáneo de personal. Ello obedece a que las reformas en ocasiones exigen prescindir de labores hasta entonces útiles para el funcionamiento del negocio y la incorporación de posiciones nuevas con destrezas diferentes necesarias para lograr unas metas empresariales actualizadas.¹³

Así pues, como parte del esquema de protección laboral de la Ley 80, vigente al momento de los hechos de este caso, una vez se presenta una acción para alegar un despido sin justa causa se activaba una presunción de que el despido fue injustificado y recae sobre el patrono la obligación de rebatirla.¹⁴

B.

En Puerto Rico el discrimen por razón de sexo está prohibido constitucional y estatutariamente. La Sección 4 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, (Ley 3), específicamente prohíbe el despido por razón de embarazo, una modalidad del discrimen por razón de sexo. Dispone, en lo pertinente: "El patrono no podrá, sin causa justa, despedir a la mujer embarazada. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo".¹⁵

La Ley 3 protege a la mujer en su derecho a continuar en el empleo y a que no se le despida arbitrariamente, cuando está en estado de gestación. De esta manera se evitan las consecuencias socioeconómicas que durante el embarazo y después del mismo, podría conllevar tal despido. Esta importante pieza legislativa además de proveer, en protección de la salud de la mujer embarazada, para un período de descanso prenatal y postnatal, específicamente prohíbe el discrimen por razón de embarazo y

¹³ *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, supra, págs. 426-427.

¹⁴ *Íd.*, págs. 428-429.

¹⁵ 29 LPRA sec. 469.

establece los remedios que tendrá la empleada para cuando el patrono le viola los derechos consagrados en la Ley. La Ley 3 forma parte del esquema trazado por el Estado para ofrecerle a la mujer obrera una mayor garantía contra el discrimen en el trabajo por razón de sexo.¹⁶

La precitada Ley está encaminada a salvaguardar los derechos de las trabajadoras embarazadas de dos maneras distintas: 1) estableciendo periodos de descanso tanto antes como después del alumbramiento, y 2) prohibiendo el despido sin justa causa, y la suspensión, reducción de salario o discrimen de cualquier otra índole contra la obrera debido a la merma en la producción por causa de su estado de gestación. Como puede apreciarse, son dos tipos de derechos separados los que consagra la ley mencionada, que operan en distintas situaciones y con distinto resultado.¹⁷ Para hacer uso de este descanso, la madre obrera deberá presentar al patrono un certificado médico que acredite que el estado de embarazo a que ha llegado requiere dicho descanso.¹⁸

Así pues, la Ley 3 la cual en sus inicios se limitaba a garantizar el mero derecho a un descanso de cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas después- ha evolucionado a grandes pasos, disponiendo en la actualidad 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.

¹⁶ *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 DPR 599, 607-609 (1989).

¹⁷ *Santiago v. Oriental Bank & Trust*, 157 DPR 250, 256-257 (2002).

¹⁸ 29 LPRA sec. 470.

d. Una prohibición al patrono respecto al despido sin justa causa de la mujer embarazada, así como de discrimen por razón de embarazo.¹⁹

De lo anterior se desprende que 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 3 a menos que logre establecer que el despido estuvo justificado. Así, la Ley 3 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.²⁰

Por otro lado, el Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para administrar la Ley Núm. 3,²¹ define el *alumbramiento o parto* como el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgico-obstétricos. Comprenderá asimismo cualquier alumbramiento prematuro, malparto, o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufiere la madre en cualquier momento durante su embarazo.²²

Relevante a la controversia ante nos, la obrera que sufra un aborto tendrá derecho al disfrute de la licencia de maternidad con paga durante el período de descanso recomendado por el médico que la atendió durante el aborto, hasta el máximo permitido por la Ley. Sin embargo, para ser acreedora a este beneficio, el aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo

¹⁹ *López Fantauzzi v. 100% Natural*, 181 DPR 92, 115-116 (2011); 29 LPRÁ secs. 467, 468 y 469.

²⁰ *Íd.*, págs. 116-117.

²¹ Reglamento Núm. 7667 del 26 de enero de 2009.

²² Art. IV(a) del Reglamento Núm. 7667.

al dictamen y certificación del médico que la atendió durante el aborto.²³

C.

De ordinario, no debemos intervenir con las determinaciones de hechos que hacen los foros de primera instancia, así como con su apreciación sobre la credibilidad de testigos y el valor de la prueba desfilada. Ello responde a que los jueces de instancia están en mejor posición para evaluar la prueba presentada, escuchar a los testigos mientras declaran y observar su comportamiento.²⁴ Esta norma de deferencia no es absoluta y cede cuando un tribunal de instancia haya actuado mediando pasión, perjuicio o parcialidad, o cuando haya incurrido en error manifiesto. Para determinar que un Tribunal cometió un error o actuó de la forma antes descrita, es necesario analizar la totalidad de la prueba presentada. En tal caso, nuestra intervención se amerita cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba.²⁵

III.

En esencia, Gui-Mer-Fe Inc. impugna la apreciación de la prueba por parte del Foro sentenciador. En su primer señalamiento de error arguye que dicho Foro erró al concluir que el despido de Arroyo Feliciano fue injustificado. Sostiene que el despido estuvo justificado y respondió a una reorganización provocada por una merma en los ingresos de la compañía de referencia.

Examinemos un extracto de la prueba testifical relevante. La querellante Arroyo Feliciano declaró que fungió como oficinista para Gui-Mer-Fe Inc., entidad dedicada a brindar servicios terapéuticos

²³ Art. 5(3) del Reglamento Núm. 7667. Cabe destacar que en el presente caso no hubo cuestionamiento sobre si el aborto tuvo las mismas consecuencias fisiológicas que un parto.

²⁴ *Dávila Nieves v. Meléndez Martín*, 187 DPR 750, 770-772 (2013); *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011).

²⁵ *Íd.*

a niños con impedimentos en toda la Isla.²⁶ Entre las funciones que llevaba a cabo en dicho puesto se encuentran: escanear documentos, ayudar con la facturación de pacientes y asistir a la Presidenta de la compañía con las evaluaciones, la agenda y el pago a terapistas.²⁷ También acompañaba a la Presidente a reuniones o iba sola en representación de ella.²⁸ Asimismo, atendía llamadas y a clientes presenciales y en ocasiones realizaba funciones de mensajería.²⁹

Prestó servicios para la querrelada del 2 de octubre de 2015 al 2 de octubre de 2017.³⁰ A raíz de un aborto y por orden médica de su ginecólogo, se acogió al disfrute de la licencia por maternidad del 2 de agosto de 2017 al 2 de octubre de 2017.³¹ Durante el periodo de descanso por maternidad Arroyo Feliciano continuó atendiendo mensajes de textos y llamadas relacionadas con su trabajo.³² El 5 de octubre de 2017, la querrelada le entregó a Arroyo Feliciano la carta de despido, efectivo el 1 de octubre de 2017.³³ Debido a la falta de comunicaciones y a las condiciones precarias de las carreteras a raíz del paso del Huracán María por nuestra Isla, Arroyo Feliciano no pudo personarse a su lugar de empleo ni comunicarse su patrono previo a esa fecha.³⁴

El Sr. Guillermo A. Cruz García, administrador de Gui-Mer-Fe Inc., declaró que hubo una reducción en los ingresos de la Compañía y que se tomaron las siguientes medidas para reducir gastos: se eliminó el millaje de los empleados, se redujo la compensación por concepto de supervisión y se dejó de satisfacer a empleados el importe por concepto de la elaboración de

²⁶ Transcripción de la prueba oral desfilada en el juicio el 13 de diciembre de 2018, págs. 46, 48-49.

²⁷ T.P.O. pág. 47.

²⁸ T.P.O. pág. 124.

²⁹ T.P.O. págs. 125-126.

³⁰ T.P.O. pág. 55.

³¹ T.P.O. págs. 69-70, 73.

³² T.P.O. págs. 78-80.

³³ T.P.O. pág. 98.

³⁴ T.P.O. págs. 88-89.

determinados informes semestrales a estudiantes.³⁵ También señaló que la Compañía tuvo una transformación tecnológica para hacer más eficientes sus operaciones rutinarias.³⁶ Explicó que la implementación de la radicación electrónica y digitalización de documentos agilizó los procesos administrativos y redujo costos.³⁷ También repercutió en una reducción del personal clerical para el año 2017.³⁸

Refiriéndose a la Planilla de Contribución sobre Ingresos y a las Declaración sobre Volumen de Negocio para los años 2014 al 2017 reseñó que la Compañía obtuvo las siguientes ganancias: \$1,652,713 (2014); \$1,712,556 (2015); \$1,584,968 (2016) y \$1,331,393 (2017).³⁹ En esos años no se reflejaron pérdidas.⁴⁰ Declaró que prescindió de los servicios de Arroyo Feliciano “porque no se presentó a su área de trabajo”.⁴¹ Subsiguientemente, reconoció que Arroyo Feliciano se había ausentado porque se encontraba disfrutando de la licencia por maternidad.⁴²

La Sra. Mercedes García Reyes --presidenta de Gui-Mer-Fe Inc.--, testificó que Arroyo Feliciano fue despedida durante el periodo de descanso por maternidad por razones de índole económica; particularmente “porque no había dinero en caja”.⁴³ Agregó que durante dicho periodo “nos percatamos de que podíamos funcionar bien sin ella, aparte de la economía que se genera”.⁴⁴ Refirió que la Compañía no reflejó pérdidas durante el periodo en cuestión.⁴⁵

³⁵ T.P.O. de 20 de marzo de 2019, págs. 45-47.

³⁶ T.P.O. pág. 51.

³⁷ T.P.O. págs. 52-53.

³⁸ T.P.O. pág. 53.

³⁹ T.P.O. de 23 de julio de 2019, págs. 17-20.

⁴⁰ T.P.O. págs. 45.

⁴¹ T.P.O. págs. 32-33.

⁴² T.P.O. pág. 51.

⁴³ T.P.O. pág. 59, 72.

⁴⁴ T.P.O. pág. 66.

⁴⁵ T.P.O. pág. 72.

A la luz de esta prueba, coincidimos con el Foro *a quo* en que Gui-Mer-Fe Inc., no logró rebatir la presunción de que el despido fue discriminatorio e injustificado. Y es que, son justificadas las reducciones en empleo que se hagan necesarias debido a una merma **significativa o sustancial** en el volumen de producción, ventas o ganancias, a tal grado que pueda verse afectada la continuidad de las operaciones de la empresa. No la mera reducción de ganancias. Corresponde al patrono demostrar que por esas circunstancias se vio en la necesidad de despedir empleados.

El expediente de autos está huérfano de evidencia que demuestre el nexo causal o relación directa entre las razones aducidas por Gui-Mer-Fe Inc., y el despido de Arroyo Feliciano. Aunque experimentó cierta baja en las ganancias, Gui-Mer-Fe Inc., no logró convencer al Juzgador de hechos que dicha merma fuera tan drástica como para amenazar su estabilidad, solvencia económica y continuidad. Para poder establecer una relación causal entre el despido de Arroyo Feliciano como medida para fortalecer sus finanzas y la alegada inestabilidad económica de la compañía, era ineludible que se presentara prueba concreta sobre el patrimonio de Gui-Mer-Fe Inc. La prueba examinada no arroja luz sobre el verdadero cuadro financiero de Gui-Mer-Fe Inc.

Por el contrario, Gui-Mer-Fe Inc., descansó únicamente en las planillas corporativas y en prueba testifical que no le mereció credibilidad alguna al Tribunal. Nótese que no presentó los estados financieros ni prueba pericial que pusiera en manifiesto la verdadera situación económica de la empresa y que estableciera que el despido de Arroyo Feliciano era indispensable para garantizar el bienestar de la gestión empresarial y la salud fiscal de la empresa. Tampoco cabe hablar aquí de que el despido respondió a una reorganización *bona fide* de la Compañía, pues no se acreditó la implementación de un plan de reorganización. Lo que, es más, el propio administrador

de Gui-Mer-Fe Inc. aceptó que prescindió de los servicios de Arroyo Feliciano **porque no se presentó a su área de trabajo**. Sin duda, Gui-Mer-Fe Inc., incumplió su responsabilidad de establecer que el despido obedeció a una merma sustancial de ingresos y/o a una reestructuración en la empresa.

En su segundo planteamiento de error Gui-Mer-Fe Inc., sostiene que el Foro primario erró al determinar que discriminó con Arroyo Feliciano, pese a que en la Querella no se alegó específica y concretamente que medió discrimen por razón de embarazo. Insiste en que no hubo discrimen por razón de embarazo, sino que el despido se produjo debido a una reducción de ingresos y a cambios tecnológicos en la empresa.

La Regla 42.4 de Procedimiento Civil⁴⁶ indica que toda sentencia concederá el remedio a que tenga derecho la parte a cuyo favor se dicte, aun cuando ésta no haya solicitado tal remedio en sus alegaciones. Cónsono con lo anterior, la Regla 71 de Procedimiento Civil,⁴⁷ sostiene que cualquier defecto en la denominación del pleito o en la súplica del remedio, no será óbice para que el tribunal conceda el remedio que proceda de acuerdo con las alegaciones de la prueba. Nuestro Tribunal Supremo ha hecho hincapié en que los foros judiciales debemos hacer todo lo posible por resolver los casos que tengamos ante nosotros. Dicho de otra forma, estamos llamados a resolver conforme a derecho y proveer el remedio adecuado en ley, aunque la parte no lo haya solicitado.⁴⁸

En vista de lo anterior, aun cuando en la demanda de autos no se haya alegado expresamente que la Querellante fue discriminada por razón de su embarazo, Gui-Mer-Fe Inc., no derrotó la presunción en cuanto a que el despido de Arroyo Feliciano

⁴⁶ 32 LPRA Ap. V.

⁴⁷ Íd.

⁴⁸ *Miramar Marine et al. v. Citi Walk et al.*, 198 DPR 684, 698-699 (2017).

obedeció a su condición de embarazo. La prueba desfilada estableció que Arroyo Feliciano fue despedida durante el periodo de descanso por maternidad. A raíz de un aborto y por orden médica de su ginecólogo, se acogió al disfrute de la licencia por maternidad del 2 de agosto de 2017 al 2 de octubre de 2017.⁴⁹ El 5 de octubre de 2017, Gui-Mer-Fe Inc., le entregó a Arroyo Feliciano la carta de despido, **efectivo el 1 de octubre de 2017**, esto es, previo a que venciera la licencia por maternidad.⁵⁰ Toda vez que Arroyo Feliciano fue despedida durante el periodo de maternidad, se presume que su despido fue discriminatorio por razón de su embarazo. No habiendo demostrado Gui-Mer-Fe Inc., que existieron razones justificadas para el despido de Arroyo Feliciano, actuó correctamente el Foro primario al determinar que el mismo fue injustificado y discriminatorio. Tampoco erró al concederle los remedios legales correspondientes.⁵¹

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, *confirmamos* la *Sentencia* apelada.

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

⁴⁹ Certificado médico, Anejo VIII del Alegato en Oposición, pág. 27.

⁵⁰ Carta de despido, Anejo IX del Alegato en Oposición, pág. 28.

⁵¹ Las partidas concedidas no fueron impugnadas.