

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE BAYAMON-CAROLINA
PANEL VII

CRISTINA M.
BETANCOURT GARCÍA
Apelante

v.

HIMA SAN PABLO;
BAYAMÓN; X, Y Y Z
Apelado

KLAN201700196

APELACIÓN
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala de Bayamón

Caso Núm.:
D PE2015-0846 (703)

SOBRE: Reclamación
Laboral; Despido
Injustificado;
Represalias;
Procedimiento
Sumario Laboral

Panel integrado por su presidente, el Juez Flores García, la Jueza Domínguez Irizarry y el Juez Cancio Bigas

Flores García, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de julio de 2017.

I. Introducción

Comparece la señora Cristina M. Betancourt García, parte apelante, y nos solicita la revocación de una sentencia emitida sumariamente por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Bayamón, el 27 de enero de 2017 y notificada el 1ro de febrero de 2017. En la misma, el foro apelado desestimó, con perjuicio, una demanda sobre despido injustificado y represalias presentada por la apelante en contra del apelado, Hospital HIMA-San Pablo Bayamón.

Veamos la procedencia del recurso promovido.

I. Relación de Hechos

El 21 de abril de 2015, la apelante comenzó a trabajar como enfermera graduada para el apelado, mediante un

contrato de empleo en período probatorio con duración del 21 de abril al 19 de julio de 2015.

El 15 de junio de 2015, durante el primer periodo de contratación, la apelante fue evaluada por primera vez, obteniendo una puntuación de 77%, calificado como "bueno", pero a un punto de obtener un resultado calificado como "pobre desempeño". La evaluación incluyó metas y áreas de mejoramiento. Dicha evaluación fue firmada por la apelante sin ninguna objeción.

Posteriormente, a solicitud de la parte apelada, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos autorizó una extensión del contrato de empleo probatorio del 20 de julio al 17 de octubre de 2015. La apelante fue informada de la extensión del contrato probatorio.

En este nuevo periodo de contratación, descansando en un criterio de necesidad de personal, la apelante fue asignada a trabajar al Departamento de Sala de Emergencia y al Departamento de Telemetría Cardiovascular. La apelante recibió y firmó como recibido, un documento conteniendo la descripción y funciones del puesto para ambos departamentos.

El 3 de agosto de 2015, como parte de sus funciones de revisar el "carro de paro", la apelante suscribió el documento conocido como "kardex", afirmando que había administrado el medicamento Toradol a un paciente, cuando en realidad no lo hizo. La apelante admitió los hechos, sin embargo, esperó hasta un receso de almuerzo para notificar su omisión a su Supervisora de Telemetría, la Sra. Ramona Pérez. El 10 de agosto de 2015, la apelante suscribió el documento *Entrevista a Empleado* del Departamento de Recursos Humanos del

apelado, aceptando no haber realizado la revisión del "carro de paro". La apelante fue orientada sobre las consecuencias que pudo causar su omisión.

El 2 de septiembre de 2015, la apelante admitió no haber administrado a los pacientes a su cargo, los medicamentos Norvasc y Protonix. Ese mismo día, la apelante acudió ante la Sra. Evelyn Pedroza, Gerente del Departamento de Recursos Humanos y la Sra. Aida Torres, Directora Interina del Departamento de Enfermería, para presentar una queja en contra de su Supervisora de Telemetría, la Sra. Ramona Pérez. Su queja consistía en cuestionar la manera en que su supervisora se había dirigido a ella al momento de disciplinarla sobre el incidente relacionado a la administración de los medicamentos.

El 21 de septiembre de 2015, la apelante aceptó haber dado de alta a un paciente sin la línea (picc line), según se requiere.

El 23 de septiembre de 2015, se realizó la segunda evaluación de la apelante. En esta ocasión, obtuvo una puntuación de 60%, calificando el resultado como uno "inaceptable". Esta evaluación también fue firmada por la apelante.

El 29 de septiembre de 2015, la apelante fue despedida del hospital apelado.

Inconforme, el 21 de octubre de 2015, la apelante presentó una querrela en contra de la parte apelada alegando despido injustificado al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a y ss., conocida como la Ley de Indemnización por Despido Injustificado y alegando represalias al amparo de la Ley 115-1991, 29 LPRA sec. 194a y ss., conocida

como la Ley de Represalias. Adujo haber sido despedida de su empleo de manera injustificada y en represalia por haber prestado una declaración ante un foro interno del apelado. Amparándose en lo anterior, solicitó el pago de la mesada, más una compensación por los daños y perjuicios alegadamente sufridos.

Por su parte, el apelado presentó una solicitud para que se denegara la demanda mediante el mecanismo de sentencia sumaria, alegando no haber despedido injustificadamente a la apelante ni haber incurrido en actos constitutivos de represalias. Con relación al despido injustificado, dispuso que la apelante no aprobó el periodo probatorio como resultado de su desempeño deficiente en sus funciones como enfermera graduada, a pesar de las oportunidades otorgadas para que pudiera cumplir con los requisitos y funciones de su puesto. Puntualizó, que debido a que la apelante no aprobó el periodo probatorio, no era de aplicación la Ley Núm. 80, *supra*, sobre despido injustificado. Alegó además, que si aplicara la Ley Núm. 80, *supra*, el despido de la apelante estuvo justificado, ya que ésta ejerció su trabajo de manera deficiente y negligente, en violación a las normas de calidad de la institución, poniendo en riesgo la salud y bienestar de los pacientes.

Finalmente, el apelado indicó, que a la apelante se le evaluó en dos ocasiones distintas, obteniendo puntuaciones bajas en ambas evaluaciones. Con relación a la alegación de represalias, la parte apelada sostuvo que en su desposición, la apelante admitió, que tras haber acudido a la oficina de Recursos Humanos, continuó en su trabajo sin contratiempo alguno. Inclusive, alegó haber orientado a la apelante para que pudiera continuar

realizando su trabajo, pese a las evaluaciones recibidas.

La parte apelante se opuso a la moción de sentencia sumaria promovida. Adujo, que como resultado de la queja que había presentado en la oficina de Recursos Humanos en contra de su Supervisora de Telemetría, ésta la había evaluado negativamente y la despidió de su empleo antes que finalizara su periodo probatorio. Alegó, que en este caso, existían hechos en controversia que impedían que se dictara sentencia sumaria.

El apelado replicó a la oposición de sentencia sumaria. La apelante no duplicó.

El 27 de enero de 2017, notificada el 3 de febrero de 2017, el Tribunal de Primera Instancia dictó sentencia sumaria desestimando la demanda con perjuicio.

Insatisfecha, el 13 de febrero de 2017, la parte apelante acudió ante este Tribunal alegando que el foro apelado erró al dictar sentencia sumaria, desestimando la reclamación de despido injustificado y represalias bajo la Ley 115-1991, *supra*, y al no aplicar la presunción de represalias dispuesta por ley, pues la acción adversa fue tomada a solo días de haberse prestado la declaración ante el foro interno de la empresa.

Evaluada los alegatos de las partes, los autos del caso y deliberado los méritos del recurso por el panel de jueces, estamos en posición de adjudicarlo de conformidad con el derecho aplicable.

II. Derecho Aplicable

A. Sentencia Sumaria

Según se conoce, en la medida en que no exista una disputa real en el caso, el juzgador de hechos puede disponer del mismo de forma justa, rápida y económica,

sin la necesidad de celebrar un juicio en su fondo. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, 193 DPR 100 (2015). A esos efectos, la Regla 36.1 de Procedimiento Civil de 2009, 32 LPRA Ap. V, establece que:

Una parte que solicite un remedio podrá, en cualquier momento después de haber transcurrido veinte (20) días a partir de la fecha en que se emplaza a la parte demandada, o después que la parte contraria le haya notificado una moción de sentencia sumaria, 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 solicitada.

Este mecanismo procesal únicamente se utilizará en aquellos casos en los que no existan controversias reales y sustanciales en cuanto los hechos materiales y pertinentes y lo único que reste por parte del poder judicial es aplicar el Derecho. Regla 36.1 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*; Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*.

La Regla 36.3 de Procedimiento Civil de 2009, *supra*, exige que si de las alegaciones, deposiciones, contestaciones a interrogatorios y admisiones ofrecidas, en unión a las declaraciones juradas, si las hubiere, y alguna otra evidencia surja que no existe controversia real y sustancial en cuanto a ningún hecho esencial y pertinente y que, como cuestión de derecho procede, se debe dictar sentencia sumaria a favor de la parte promovente. Meléndez González et al. v. M. Cuebas, *supra*.

Este foro apelativo intermedio se encuentra en la misma posición que el Tribunal de Primera Instancia al momento de revisar solicitudes de sentencia sumaria. Meléndez González et al., v. M. Cuebas, supra. Es por ello que nuestra revisión es *de novo*, utilizando los mismos criterios que esgrimen los tribunales de primera instancia al determinar si procede o no dictar sumariamente una sentencia, y examinando "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". *Íd.* No obstante, al revisar la determinación del foro de instancia, éste Tribunal está limitado de dos maneras. A saber: (1) solo puede considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia, por lo que las partes no pueden añadir documentos que no presentaron oportunamente ante dicho foro, ni pueden esgrimir teorías nuevas por primera vez, y (2) el tribunal apelativo solo puede determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308, 331 (2004). En ese sentido, éste Foro no puede adjudicar los hechos materiales y esenciales en disputa. Esa tarea le corresponde al foro de primera instancia, luego de celebrar un juicio en su fondo. Vera v. Dr. Bravo, supra.

B. Ley Núm. 80

En nuestra jurisdicción, se reconoce como un derecho constitucional el que todo trabajador seleccione libremente su ocupación y renuncie a ella. Art. III, Sec. 16, Constitución de Puerto Rico. Una vez un

trabajador ejerce una ocupación u ostenta un empleo, mediante la Ley Núm. 80, *supra*, se establece un esquema que regula la retención y despido en ese empleo.

El esquema de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que "aquellos empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) **están contratados sin tiempo determinado**; (2) reciben una remuneración, y (3) son despedidos de su cargo, sin que haya mediado una justa causa", tienen derecho al pago de una compensación por su patrono —además del sueldo devengado— pago típicamente denominado como la *mesada*. Orsini v. Srio de Hacienda, 177 DPR 596, 620-621 (2009). Véanse, además: 29 LPRA sec. 185a; Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 375 (2001).

Cuando un obrero es contratado por tiempo cierto o para un proyecto u obra determinada, la Ley Núm. 80, *supra*, es inaplicable. López Fantauzzi v. 100% Natural, 181 DPR 92, 107 (2011).

C. Contrato Probatorio

En Puerto Rico, un patrono puede convenir con los empleados, contratos de empleo por un periodo probatorio, sujeto a que cumpla con los requisitos que establece nuestro ordenamiento jurídico, a saber, la Ley Núm. 80, *supra*, el Reglamento del Contrato Probatorio de Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Reglamento Número 6019 del 16 de septiembre de 1999 (Reglamento 6019) y la *Guía Revisada para la Aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*, según enmendada, de 30 de junio de 2014 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Guía Revisada).

El contrato probatorio de trabajo se define como el acuerdo que estipula el establecimiento de un periodo

probatorio de trabajo. Reglamento 6019, *supra*, Arts. IV y V (3). Mientras, el periodo probatorio de trabajo es la etapa inicial o extendida del contrato probatorio de trabajo que tiene como objetivo permitir al patrono apreciar y evaluar las aptitudes y destrezas del trabajador o empleado para realizar las actividades propias de la posición que éste ocupa y, permitir al trabajador demostrar que puede competir para la posición, de acuerdo a la naturaleza del trabajo. Art. V(9) del Reglamento 6019, *supra*.

El Reglamento 1069, *supra*, complementa la legislación y exige que del contrato probatorio:

1. Hacerse por escrito;
2. Especificar la fecha en que comienza y termina dicho período, el cual no deberá exceder de noventa (90) días naturales consecutivos, a no ser que medie un permiso del Secretario;
3. Contener la fecha de su otorgamiento;
4. Estar debidamente firmado por el empleado y el patrono antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono.

Art. VI del Reglamento 1069, *supra*.

El periodo probatorio básico se refiere a los primeros noventa (90) días naturales consecutivos de trabajo. Art. V(8) del Reglamento 6019, *supra*. Dicho periodo puede extenderse, previa autorización expedida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o su representante autorizado, para extender hasta un máximo de 180 días naturales consecutivos el período probatorio. Art. V(10) del Reglamento 6019, *supra*. Al respecto, el Reglamento citado, establece los requisitos para que un patrono solicite la extensión del término del periodo probatorio. A tales fines, establece que:

Todo patrono que considere necesario y meritorio extender el contrato probatorio de trabajo de cualquier empleado por un lapso mayor del período básico de noventa (90) días naturales consecutivos, deberá requerir

autorización del Secretario no más tarde de quince (15) días laborables con antelación a la fecha de vencimiento del período probatorio básico.

...

La solicitud de extensión requiere la firma del patrono y éste le proveerá copia de dicha solicitud al empleado mediante entrega personal o por correo, el mismo día que la prepara.

El Departamento notificará por escrito al patrono sobre la aprobación o denegación de la solicitud de extensión del período probatorio, quien a su vez enviará copia de la determinación al empleado al momento del recibo de la misma mediante entrega personal o por correo.

Art. IX del Reglamento 6019, *supra*.

Ahora bien, una vez vence el término establecido en el contrato de período probatorio o si el patrono no otorga el contrato como dispone la ley, el empleado adquiere todos los derechos de un **empleado contratado por tiempo indeterminado** si continúa trabajando para el patrono, aunque sea por un periodo mínimo de tiempo.

Guía Revisada, *supra*, pág. 71

Vemos pues, que el fin social del contrato de periodo probatorio, es brindarle al patrono la oportunidad de poder prescindir, en un término razonable, de los servicios de aquellos empleados que no alcanzan un nivel de eficiencia y productividad adecuada, sin imponerle penalidad o carga económica por esta acción. Guía Revisada, *supra*, pág. 72. Quiere decir, que el contrato de periodo probatorio, le permite al obrero demostrar, y al patrono comprobar, **durante un periodo de tiempo determinado**, la competencia y eficiencia del empleado, con la eventualidad de que se retengan o prescindan los servicios del empleado, dependiendo del juicio que se formule sobre esos extremos. Whittenburg vs. Iglesia Católica Apostólica Romana de Puerto Rico, 182 DPR 937, 966 (2011); Cassasús

v. Escambrón Beach Hotel, 86 DPR 375 (1962); Guía Revisada, *supra*, pág. 72. En éstos casos, el patrono no está obligado al pago de indemnización alguna al empleado si lo despide mientras se encuentra bajo periodo probatorio por el hecho de que no cumplió con las expectativas que de él se esperaban. *Id.*

El criterio del patrono al determinar si retiene o no a un empleado mientras se encuentra vigente el contrato de periodo probatorio, debe merecer un gran peso y deferencia. Guía Revisada, *supra*, pág. 72. Sin embargo, el derecho a despedir un empleado durante el periodo probatorio no es absoluto. Es decir, si el empleado, en periodo probatorio, evidencia haber sido despedido por razón de su edad, raza, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las fuerzas armadas de los Estados Unidos, o por ostentar la condición de veterano, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, le asiste el derecho a instar una reclamación bajo la legislación protectora del empleo. *Íd.*

No obstante, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que "[e]ste contrato probatorio debe analizarse con la misma cautela que hemos utilizado para determinar si un contrato por tiempo cierto es *bona fide* o es un intento de evadir la legislación laboral. Por eso, hemos advertido que en cuanto a los contratos probatorios: la mera denominación en ese sentido no es decisiva; todo dependerá del conjunto de las circunstancias." Whittenburg v. Iglesia Católica

Apostólica Romana de Puerto Rico, supra; Guía Revisada, *supra*, pág. 71.

C. Ley de Represalias

La Ley Núm. 115-1991, *supra*, persigue proteger a los trabajadores contra posibles represalias por parte de los patronos, motivadas por el ofrecimiento de testimonio o información ante ciertos foros. Cordero Jiménez v. UPR, 188 DPR 129 188, 136 (2013).

El Art. 2(a) de la referida legislación dispone:

[N]ingún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial en Puerto Rico, así como el testimonio, expresión o información que ofrezca o intente ofrecer, **en los procedimientos internos establecidos de la empresa**, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. 29 LPRA se. 194a.

Por su parte, este estatuto define "empleado", en términos amplios, como cualquier persona que presta servicios a cambio de salarios o cualquier tipo de remuneración, mediante contrato escrito o verbal. 29 LPRA sec. 194. El historial legislativo dispone que la legislación va dirigida a proteger a "cualquier empleado sin distinción de puesto", y a "todo tipo de empleado (y no sólo a aquellos contratados sin tiempo determinado)". Ello, pues los intereses de política pública que busca adelantar son de la más alta jerarquía, la protección de los derechos de los trabajadores. Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, 2017 T.S.P.R. 39 (2017).

A su vez, la Ley 115-1991, *supra*, dispone las dos vías que tienen los empleados para establecer una causa de acción por represalias. En la primera, el empleado debe valerse de evidencia directa o circunstancial para probar una violación de la Ley. En la segunda, el empleado puede establecer un caso *prima facie* de represalias demostrando que participó en una actividad protegida y que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado. 29 LPRa sec. 194a; Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, *supra*.

Con respecto al primer requisito, cuando un empleado ofrece testimonio, éste participa de una actividad protegida. Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, *supra*; Rivera Prudencio v. Mun. de San Juan, 170 DPR 149, 164 (2007). Por su parte, el segundo requisito requiere que se demuestre que el patrono tomó una acción adversa y que existe un nexo causal entre dicha acción y el ejercicio de la actividad protegida. Marín v. Fastening Systems, Inc., 142 DPR 499, 511 (1997). Esta relación de causalidad puede establecerse mediante un criterio de proximidad temporal. Esto es, se puede configurar un caso *prima facie* de represalias estableciendo que la acción adversa ocurrió al "poco tiempo" del empleado haber participado en la actividad protegida. Rivera Menéndez v. Action Service, 185 DPR 431, 446 (2012). No obstante, en aquellos casos en que la proximidad temporal no sea el factor más adecuado para establecer una relación de causalidad, el empleado puede recurrir a cualquier otra evidencia que obre en el expediente y que tienda a demostrar la existencia de un nexo causal. Velázquez Ortiz v. Mun. de Humacao, *supra*.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que esta disposición no protege a un trabajador por el mero hecho de haber sido objeto de represalias en relación a su desempeño en las ejecutorias de su empleo. Es decir, la Ley Núm. 115-1991, *supra*, no protege a los trabajadores contra acciones disciplinarias motivadas por la forma en que éstos ejecutan las funciones de sus puestos. S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., 177 DPR 345 (2009).

III. Aplicación del Derecho a los Hechos

En este caso, la parte apelante alega que el foro apelado erró al desestimar sumariamente su reclamación sobre despido injustificado y represalias. En su recurso, la apelante sostiene que fue despedida injustificadamente antes de que culminara su periodo probatorio y como represalia por haber interpuesto la queja en contra de su supervisora de telemetría. La queja de la apelante cuestionaba el trato recibido por su supervisora cuando advino en conocimiento de que la apelante no había administrado los medicamentos Norvasc y Protonix a los pacientes a su cargo.

En relación a la alegación de despido injustificado bajo la Ley 80, *supra*, según explicamos, las protecciones de esta legislación dirigidas a evitar un despido injustificado de un empleado no cobijan a aquellos que trabajan mediante un contrato probatorio. López Fantauzzi v. 100% Natural, *supra*; Whittenburg v. Iglesia Católica Apostólica Romana de Puerto Rico, *supra*; Cassasús v. Escambrón Beach Hotel, *supra*, a la pág.379 (1962); Guía Revisada, *supra*, pág. 72.

Según surge del expediente del caso, al momento de su despido, la apelante se encontraba bajo el periodo

probatorio de su contrato de empleo. La parte apelada cumplió con las disposiciones legales y reglamentarias exigidas para conceder y extender el contrato de empleo probatorio a la parte apelante. No surge que la apelante hubiese sido despedida mediando un acto discriminatorio. Guía Revisada, *supra*, pág. 72. Por tanto, al ser despedida durante el periodo probatorio de empleo, la parte apelante estaba impedida de invocar las protecciones contra el despido que establece la Ley Núm. 80, *supra*.

Por otro lado, en torno a la reclamación de despido por represalias, de conformidad a los hechos que surgen del caso, no se configura una causa de acción bajo la Ley 115-1991, *supra*.

Según se desprende de los hechos del caso, la parte apelante promovió una queja en contra de su supervisora, inconforme con la manera en que la supervisora le llamó la atención en el proceso de supervisión y disciplina resultante de su desempeño. Nuestro ordenamiento jurídico impide invocar como causa en una alegación de represalias en el empleo, las acciones disciplinarias motivadas por la forma en que el empleado ejecuta las funciones de su puesto. S.L.G. Rivera Carrasquillo v. A.A.A., *supra*. En vista de lo anterior, la apelante estaba impedida de reclamar que fue despedida de su empleo como resultado de la queja interpuesta en contra de su supervisora por sus ejecuciones en el cargo.

Aunque lo anterior resulta suficiente para disponer del recurso, no albergamos duda en nuestra mente que bajo los hechos del caso, el despido de la apelante fue justificado y no fue producto de represalias.

Surge de los autos del caso, que la apelante fue evaluada en dos ocasiones diferentes y en ambas, obtuvo resultados deficientes. En estas se le recomendó: (1) seguir instrucciones del preceptor (2) seguir protocolos de precauciones universales (3) repasar medicamentos, usos e indicaciones y (4) establecer una estructura laboral y servicios al paciente.

El 3 de agosto de 2015, como parte de sus funciones de revisar el "carro de paro", la apelante suscribió el "kardex", afirmando que había administrado el medicamento Toradol a un paciente, cuando en realidad no lo hizo. La apelante admitió los hechos, sin embargo, esperó hasta un receso de almuerzo para notificar su omisión a su Supervisora de Telemetría, la Sra. Ramona Pérez. De igual forma, el 2 de septiembre de 2015, la apelante admitió no haber administrado a los pacientes a su cargo, los medicamentos Norvasc y Protonix. En otra ocasión, la apelante admitió haber dado de alta a un paciente sin el "picc line" requerido.

El 10 de agosto de 2015, a la apelante se le llamó la atención, por escrito, por no revisar el "carro de paro", lo cual era parte de sus funciones asignadas como enfermera graduada en los departamentos a su cargo. Al ser evaluada por segunda ocasión, la apelante obtuvo un resultado en su evaluación que fue categorizado como inaceptable. Ninguna de las evaluaciones fueron objetadas por la apelante, allanándose mediante su firma.

Incluso, varias imputaciones hechas a la apelante en cuanto a su desempeño durante su periodo probatorio, ocurrieron antes de que ésta emitiera su declaración en la Oficina de Recursos Humanos del apelado. Lo anterior

evidencia que la apelante no logró llenar las expectativas como enfermera graduada que exigía la institución de salud apelada durante el periodo probatorio. Incluso, según surge de la prueba, la apelante, estando en su periodo probatorio, manifestó: “[Y]o no sirvo como enfermera”.

En resumen, la decisión de despedir a la apelante, antes de que culminara su periodo probatorio, se debió exclusivamente, a su pobre desempeño y a su negligencia como enfermera graduada. El despido de la apelante, no guardó relación con el hecho de que ésta acudiera a la Oficina de Recursos Humanos del apelado a prestar una declaración por las manifestaciones de su supervisora al momento de disciplinarla. En vista de ello, la apelante no estaba protegida por las disposiciones de la Ley de Represalias.

A la luz de los fundamentos expuestos, se confirma la sentencia sumaria apelada.

Notifíquese inmediatamente por correo electrónico, fax o teléfono, y posteriormente, por la vía ordinaria.

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

Sra. Mildred Ivonne Rodríguez Rivera
Secretaria del Tribunal de Apelaciones, Interina