

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
EN EL TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE ARECIBO Y AGUADILLA
PANEL X

DAPHNIE VÁZQUEZ
CAMACHO

Apelada

v.

HOSPICIO LA PAZ, INC.

Apelante

KLAN201700982

Apelación
procedente del Tribunal
de Primera Instancia
Sala Superior de
Aguadilla

Caso Núm.:
A1CI2016-00168

Sobre:
DESPIDO
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidenta, la Juez Gómez Córdova, la Juez Brignoni Mártir, y el Juez Adames Soto.

Gómez Córdova, Juez Ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 22 de diciembre de 2017.

I. Dictamen del que se recurre

Compareció ante nosotros Hospicio La Paz, Inc., para pedirnos revocar una Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Aguadilla (foro primario, o foro apelado), mediante la cual se acogió la demanda por despido injustificado, instada en su contra por la Sra. Daphnie Vázquez Camargo (señora Vázquez o apelada) al amparo de la Ley 80, *infra*.

II. Base jurisdiccional

Poseemos autoridad para entender en los méritos de las controversias planteadas a base de los postulados normativos dispuestos en el Art. 4.006 (a) de la Ley Núm. 201-2003, mejor conocida como la “Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, en las Reglas 13-22 de nuestro Reglamento (4 LPRA Ap. XXII-B) y en la Regla 52.2 (a) de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. V).

III. Trasfondo procesal y fáctico

En marzo de 2016, la Sra. Daphnie Vázquez Camargo, quien fuera enfermera de Hospicio La Paz, Inc. (el apelante, o el patrono) desde el 17 de agosto de 2006, instó una demanda en contra de su expatrono, al

amparo de la Ley 80, *infra*. Alegó que el 13 de agosto de 2014, a pocos días de cumplir ocho años de servicio, fue despedida injustificadamente. Según expuso, su salario más alto fue de \$15.63 por hora, o \$2,709.20, acorde a lo reflejado en el formulario W2 del 2014. A base de dicha suma, calculó la mesada debida en \$16,880.04; y reclamó, además, honorarios de abogado.

El patrono contestó la reclamación en su contra. Negó las alegaciones en torno al salario más alto devengado por la demandante, y alegó que ésta recibía un salario fijo de \$2,500.00 mensuales. Aceptó que la señora Vázquez fue despedida, pero alegó que dicha acción fue justificada, y que oportunamente le informó a la empleada que el despido obedeció a un incidente ocurrido el 17 de julio de 2014. Dicho incidente consistió en que “se le instruyó a ir a visitar un paciente y ella no cumplió con la instrucción dada”¹. Específicamente el patrono aseguró que, “[e]se incidente de por sí daba base para despedir a la demandante, sobre todo tomando en cuenta los eventos previos relacionados al desempeño de la demandante. Por lo tanto, sostuvo que el despido de la demandante estuvo justificado conforme la Ley Núm. 80-1976, según enmendada, y su jurisprudencia interpretativa”². (Énfasis suplido).

El Informe con Antelación al Juicio fue sometido por las partes en diciembre de 2016. Como parte de ese escrito, la señora Vázquez sostuvo que la razón dada por el patrono no era una que justificase el despido y explicó el por qué la consideraba insuficiente. El apelante sostuvo lo contrario, proveyendo su versión de los hechos y enfatizando que, durante su empleo, la señora Vázquez “fue objeto de varias medidas disciplinarias relacionadas a su desempeño. En particular, indicó que fue amonestada y/o disciplinada, entre otros, por entrega o distribución de medicamentos no rotulados, incumplimiento en el registro de notas diarias, documentación inapropiada en expedientes de pacientes y negligencia en sus deberes y

¹ Véase pág. 2 de la “Contestación a la demanda”, pág. 7 del Apéndice del escrito apelativo.

² Íd.

funciones”³. Las partes estipularon el Manual del Empleado del demandado, así como el expediente de personal de la señora Vázquez.

El Manual del Empleado detalla los procesos disciplinarios a seguir, de cometerse ciertas faltas en el curso del empleo, abarcando medidas desde la amonestación hasta el despido. Según aclara este documento,

[e]n algunos casos, una sola falta (aun cuando fuera la primera) podría conllevar el despido del empleado si por la gravedad de la misma y su potencial de daño se ponga en riesgo la integridad física, emocional del paciente, familia o empleados, el orden, la seguridad y/o la eficiencia en las operaciones normales de Hospicio La Paz, Inc. y/o si dicha ofensa fuera de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle del carácter del empleado tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que para evitar su reincidencia, sea necesario separarlo de Hospicio La Paz, Inc.⁴

Dentro del referido Manual se detallan los tipos de conductas que configuran una violación “Grupo III”, que son aquellas que justifican el despido. Dichas conductas son: 1) La acumulación de seis (6) amonestaciones escritas y/o acciones disciplinarias durante un período de doce (12) meses; y 2) Primeras violaciones que, según definido por el patrono, justifiquen el despido en primera falta⁵. Respecto a las segundas, el Manual provee un listado de 43 posibles conductas penalizadas con el despido⁶; la #34, dice lo siguiente: “Incurrir en conducta constitutiva de insubordinación. Constituye insubordinación, por ejemplo: el desacato o desobediencia voluntaria e injustificada de una orden verbal o escrita emitida por su supervisor inmediato y/o Presidente de Hospicio La Paz, Inc. o un representante de este”⁷.

El juicio en su fondo se celebró el 15 de febrero de 2017. A continuación, haremos una breve exposición de lo más relevante de los testimonios vertidos en sala.

La **señora Vázquez** expuso su versión de los hechos que dieron lugar al despido. Narró que el 17 de julio de 2017, mientras se encontraba trabajando en su oficina, la secretaria le informó que había una crisis con una paciente, y que el enfermero que la atendía no se encontraba, por lo

³ Véase pág. 4 del Informe con Antelación al Juicio, pág. 13 del Apéndice del escrito apelativo.

⁴ Véase Art. 25.1 del Manual del Empleado, pág. 64 del Apéndice del escrito apelativo.

⁵ Véase Art. 25.4 del Manual del Empleado, pág. 65 del Apéndice del escrito apelativo.

⁶ Íd, págs. 67 – 69.

⁷ Íd.

que ella debía atender el caso⁸. Según indicó, por desconocer la situación de la paciente, llamó a su hogar, para informarse sobre lo que pasaba⁹.

Testificó la demandante que habló por teléfono con la hija de la paciente, quien le dijo que su madre “estaba delicadita, que estaba respirando raro”¹⁰. Afirmó que luego le preguntó por los equipos que tenía en casa y, cuando le estaba instruyendo sobre cómo utilizar el “concentrador”, la hija gritó, dejó caer el celular y no respondió más¹¹.

La testigo destacó que entendió necesario hacer las referidas preguntas por desconocer el cuadro clínico de la señora que le dijeron debía atender y, ya que estaba en la oficina y el hogar de la paciente quedaba lejos, era más fácil identificar si necesitaba algún equipo o medicamento para poder llevarlo consigo¹². Continuando con su relato, indicó que, luego de que perdiera la comunicación, volvió a llamar y le contestó la nuera de la paciente, quien le indicó que la señora había fallecido¹³. En ese momento, ella entendió que ya la crisis se había manejado, y que procedía activar el protocolo para esos casos. Según explicó, “cuando suceden estas cosas, pues, ya el paciente falleció; se notifica al médico para que el médico entonces certifique el deceso del paciente y eso fue lo que hice”¹⁴. Acotó que, adicionalmente, notificó al trabajador social y al capellán¹⁵.

La señora Vázquez indicó que no le dijeron nada respecto a aquella situación hasta varios días después, cuando la llamaron para entrevistarla sobre los hechos antes narrados. Aseguró que sólo la entrevistaron, pero no le expresaron ninguna reprimenda en torno al tema¹⁶. Declaró que no fue hasta un mes después que la despidieron, y que no le dieron razón alguna para ello¹⁷. Como parte de su testimonio indicó que el salario más alto que llegó a devengar con el patrono fue de \$2,500.00 mensuales¹⁸.

⁸ Véase la transcripción estipulada, pág. 9, líneas 5 - 12.

⁹ Íd., líneas 13-18.

¹⁰ Íd., líneas 20-21.

¹¹ Íd., págs. 9 y 10, líneas 21-25, y 1-2, respectivamente.

¹² Íd., pág. 11, líneas 9-19.

¹³ Íd., pág. 12, líneas 2 - 12.

¹⁴ Íd., líneas 15-23.

¹⁵ Íd., pág. 15, líneas 8 - 18.

¹⁶ Íd., págs. 15 y 16, líneas 22 - 25, y 5-18, respectivamente.

¹⁷ Íd., pág. 16, líneas 19-24.

¹⁸ Íd., pág. 17, líneas 8 - 10.

Al ser contrainterrogada, la señora Vázquez reconoció que el patrono le ofreció varios adiestramientos sobre asuntos administrativos y de personal, y que ella conocía bien las políticas y normas de la empresa, así como sus funciones como enfermera visitante¹⁹. Aceptó que el título de su puesto obedecía a su deber de visitar a los pacientes²⁰.

La testigo también aceptó que el patrono se caracteriza por ofrecer “servicios interdisciplinarios”, y que no se limitan a intervenir con los pacientes, sino que también lo hacen con los familiares de éstos. Ello, pues parte de sus servicios es la preparación emocional de los familiares para enfrentar la eventual muerte²¹. Reconoció, además, que confió en lo dicho por la nuera de la paciente, pero que ella no hizo una determinación, en calidad de enfermera, respecto a que la señora carecía de signos vitales²². Finalmente, aceptó que, en ningún momento, recibió instrucciones para que ese día no fuera a visitar a la paciente en cuestión²³.

Como parte del testimonio de la señora Vázquez, se intentó contrainterrogarla respecto a las amonestaciones incluidas en su expediente de personal. No obstante, su abogado objetó bajo el fundamento de que ello no era pertinente, y que, de entenderlo necesario, el patrono debió haber hecho alusión detallada a dicha información en la contestación a la demanda. El juez a cargo del proceso acogió la objeción y no permitió preguntas sobre el particular²⁴. La representación legal del patrono hizo una oferta de prueba en el que indicó lo siguiente:

nosotros íbamos a pasar con la testigo la evidencia sobre la amonestación que consta en el expediente de personal. La amonestación del 20 de marzo de 2008; del 31 de marzo de 2008; del 25 de agosto de 2008; del 20 de marzo de 2009; del 24 de abril de 2009; del 6 de mayo de 2009; del 28 de junio de 2009; del 16 de agosto de 2010; del 5 de enero de 2012; del 30 de mayo de 2012; del 11 de diciembre de 2012; del 18 de diciembre de 2012; del 9 de julio de 2013; del 30 de julio de 2013... 2 de agosto de 2013; del 23 de enero de 2014; del 3 de marzo de 2014; del 19 de julio de 2014 y otra más del 19 de julio de 2014 en adición al despido...²⁵

¹⁹ Íd., pág. 20, líneas 6-10, 18-22.

²⁰ Íd., pág. 21, líneas 1 – 4.

²¹ Íd., pág. 24, líneas 6 – 24.

²² Íd., págs. 28 y 30, líneas 7-9, y 7-11, respectivamente.

²³ Íd., pág. 31, líneas 16 – 18.

²⁴ Íd., págs. 34 – 40.

²⁵ Íd., pág. 40, líneas 3 – 33.

Durante el re directo, la testigo declaró que, cuando habló con la nuera de la paciente, y ésta le informó que ella había fallecido, le dio el apoyo que ella entendía apropiado, aunque ese no es su “*expertise*”²⁶. Sobre el particular, explicó lo siguiente: “Le dije, pues, sí que... lo lamentaba mucho; que entonces... este... iba a proceder a hacer entonces las otras gestiones...”²⁷.

Por otra parte, durante el re contrainterrogatorio se confrontó a la señora Vázquez con una deposición previa. Al ser confrontada con este documento aceptó que era responsabilidad suya visitar al paciente, aun si no era uno de los asignados a su ruta, y aun si algún familiar llamaba y decía que el paciente falleció²⁸.

La segunda en declarar fue la **Sra. Julissa Rodríguez Cotto** (señora Rodríguez), directora de servicios del patrono, quien declaró que la demandante fue despedida “[p]orque no cumplió con un deber y una función para la cual a ella se le fue contratada”²⁹; específicamente, porque “[n]o ofreció un servicio directo al paciente”³⁰.

La señora Rodríguez indicó que el incumplimiento de la demandante consistió en no acatar las instrucciones de ir personalmente a evaluar a la paciente, y no verificar si ésta tenía signos vitales, lo cual aseguró que era parte de sus deberes, por ser la premisa requerida para que el médico pueda certificar la muerte³¹.

Al ser contrainterrogada, la testigo reconoció que ella no estuvo presente cuando le dieron las instrucciones a la señora Vázquez, por lo que no escuchó lo que le dijeron³². Aceptó que, del expediente de personal de la demandante no surgía que entre las funciones de ésta estuviera el tomar signos vitales³³. En torno a dicho expediente reconoció que de éste

²⁶ Íd., pág. 48, líneas 5 – 9.

²⁷ Íd., líneas 9 – 12.

²⁸ Íg., pág. 55, líneas 6 – 15.

²⁹ Íd., pág. 65, líneas 12 – 14.

³⁰ Íd., líneas 15 – 18.

³¹ Íd., pág. 66, líneas 9 – 24.

³² Íd., pág. 69, líneas 1 – 20.

³³ Íd., pág. 70, líneas 16 – 25.

tampoco surgía algún documento, memorando o amonestación en torno al incidente en cuestión³⁴.

La tercera en declarar fue la **Sra. Patricia Leticia Nieves Marrero** (señora Nieves), oficial de Recursos Humanos del patrono. Según declaró, el despido de la demandante obedeció a dos faltas; insubordinación, e incumplimiento con los servicios a pacientes y familiares. Sobre el particular, explicó lo siguiente:

... a ella se le dieron unas instrucciones claras; se le indicó que tenía que llevar a cabo una... verdad... una visita a un paciente, la cual no realizó; incurrió en una insubordinación. Dentro de nuestro Manual de Empleado eso está categorizado como un Grupo III. Grupo III lo que significa es despido inmediato. Adicional a eso, también incurrió en la número 42 de nuestro Manual de Empleado, que indica “violaciones y procedimientos a tratamientos y servicios a nuestros pacientes y familiares”³⁵.

Como parte de su testimonio, la señora Nieves intentó hacer alusión a las múltiples amonestaciones que contenía el expediente de la demandante, como apoyo a la determinación de despedirla. No obstante, la representación legal de la señora Vázquez objetó, por entender que ello no se alegó correctamente en la contestación a la querrela, y el foro primario acogió la objeción. Nuevamente, el abogado del patrono hizo la oferta de prueba previamente realizada³⁶.

Al ser conainterrogada, la señora Nieves aceptó que no estuvo presente cuando le dieron las instrucciones a la demandante, ni tampoco cuando ella hizo la llamada telefónica al hogar de la paciente³⁷. También reconoció que, aunque el patrono estableció que parte de las funciones de los enfermeros visitantes era dar apoyo moral y emocional, no especificó un método específico de hacerlo³⁸. Aceptó, además, que el capellán es la persona con el “*expertise*” para dar consuelo a los familiares una vez algún paciente fallece³⁹.

La última en rendir testimonio fue la **Sra. Denissa Acevedo Rodríguez**, secretaria que transmitió las instrucciones a la demandante. Dijo

³⁴ Íd., pág. 72, líneas 1 – 7.

³⁵ Íd., pág. 80, líneas 11 – 21.

³⁶ Íd., págs. 88 – 95.

³⁷ Íd., pág. 102, líneas 3 – 7, y 17 – 22.

³⁸ Íd., pág. 103, líneas 9 – 19.

³⁹ Íd., pág. 105, líneas 1 – 15.

desconocer las razones por las cuales la señora Vázquez fue despedida⁴⁰. Le encargaron hacer un informe sobre lo acontecido el día en cuestión, por ser la única presente cuando la demandante realizó la llamada. Dicho informe consta en el expediente del caso⁴¹.

Ponderada la prueba ante su consideración, el foro primario acogió la demanda encontrando injustificado el despido y ordenó el pago de la mesada, según solicitado por la señora Vázquez, además de honorarios de abogado. Como parte de su dictamen, el foro primario emitió 21 determinaciones de hechos. En lo aquí pertinente, entendemos necesario hacer alusión a las siguientes:

- Entre los deberes de la querellante se encontraba el proveer soporte emocional y de consuelo al paciente y/o familia cuando era necesario. Además, las funciones de la demandante incluían evaluar pacientes, verificar sus signos vitales, consultar con los médicos, administrar y suplir medicamentos, suplementos y equipo médico⁴²

- El 17 de julio de 2014 se le dieron instrucciones a la Sra. Vázquez Camargo de ir a visitar una paciente que no tenía asignada como parte de su ruta. La instrucción se la brindó su supervisora Luz Acevedo a través de la secretaria Denissa Acevedo.

- La secretaria Acevedo le indicó a la querellante que había surgido una crisis con la Sra. Josefa López y necesitaba que ésta la atendiera de inmediato.

- La señora Vázquez Camargo llamó a la residencia de la paciente para conocer cuál era la emergencia, atender la crisis y si necesitaba algún medicamento para estabilizarla en lo que llegaba a su residencia para llevárselo de la oficina ya que a los enfermeros se les prohibía llevarse los medicamentos a su casa.

- Alegó el patrono que esta no cumplió con su responsabilidad como enfermera visitante, ya que el día de los hechos en vez de atender a la paciente por teléfono, tenía la obligación de ir a su residencia.

- Además, el patrono indicó que la demandante no había cumplido con su deber de dar apoyo emocional a la familia de la paciente al esta fallecer, y no estar presente en la residencia al momento del deceso, así como tampoco comunicase con estos para dar seguimiento a su situación emocional.

Surge del expediente ante nuestra consideración, que la totalidad de las determinaciones hechas por el foro apelado encuentran apoyo en la prueba testifical y documental antes reseñada. Sin embargo, al concluir, añadió

⁴⁰ Íd., pág. 110, líneas 22 – 25.

⁴¹ Íd., págs. 111- 115.

⁴² Determinación de hecho #7 de la Sentencia apelada.

aspectos que no surgen de dichas determinaciones. Específicamente, lo siguiente: 1) al asignarle la paciente a la señora Vázquez se le indicó que ésta ‘se encontraba en una crisis de salud, por lo que la instrucción fue comunicarse a la residencia de ésta, lo que de inmediato realizó...’⁴³; y 2) “[n]o se presentó prueba de tipo alguno de que la paciente hubiese fallecido por falta de diligencia de la querellante”⁴⁴. Expresamente, el foro primario concluyó lo siguiente:

Sin embargo, teniendo el Patrono el peso de la prueba para demostrar la razonabilidad y justificación para el despido, no lo hizo. La prueba desfilada y aquilatada por el Tribunal demuestra que la querellante cumplió el día de los hechos con su responsabilidad, fue diligente en el trato a la paciente que lamentablemente falleció, y que conteste con las instrucciones que le brindó su supervisora. La muerte de la paciente en lo absoluto se debió a la falta de diligencia de la querellante, al contrario, esta realizó lo que establecían los protocolos para poder auxiliar a la Sra. Vázquez, aun cuando no era su paciente.

Inconforme con lo anterior, el patrono acudió ante nosotros. Imputó al foro primario la comisión de los siguientes siete errores⁴⁵: 1) Acoger la demanda y condenar al apelante al pago de mesada; 2) Concluir que el despido fue injustificado; 3) Concluir que el patrono responsabiliza a la señora Vázquez por la muerte de la paciente; 4) No incluir conclusiones de hechos que se apoyan en la prueba, y que son pertinentes a la controversia; 5) Hacer determinaciones de hechos que no se basan en la prueba; 6) Hacer un cálculo errado de la mesada y condenar al pago de un valor mayor al que correspondería; y 7) Imponer honorarios de abogado sin justificación para ello.

Como parte de las determinaciones de hechos que, presuntamente debió haber incluido el foro primario, el apelante hizo alusión al expediente de personal de la demandante, estipulado por las partes, del cual surge que la señora Vázquez fue disciplinada en más de 20 ocasiones, siendo las más recientes a su despido los días 9 y 30 de julio, y 2 de agosto de 2013, 23 de enero, 3 de marzo, y 19 de julio de 2014 (dos amonestaciones distintas este último día). Sobre el particular indicó que competía al

⁴³ Véase pág. 5 de la Sentencia.

⁴⁴ Íd.

⁴⁵ Para fines prácticos, parafraseamos los errores en cuestión, en lugar de transcribirlos literalmente.

juzgador determinar que, acorde al Manual de Empleados, el cúmulo de amonestaciones da la apelada cualificaba como justa causa para el despido.

También indicó el apelante que el Tribunal debió haber determinado que la señora Vázquez no fue al hogar de la paciente, a pesar de habersele dado esa instrucción, y que la oficial de Recursos Humanos la despidió por no haber cumplido con una instrucción clara, lo cual a su entender cualificaba como insubordinación, que es una falta tipo 3 según el Manual de Empleados. Además, señaló que el foro primario debía determinar, entre otros, que los servicios del Hospicio no terminan con la muerte del paciente, y que la señora Vázquez fue adiestrada sobre ello.

Por otro lado, el apelante enfatizó que nunca se le imputó a la señora Vázquez la muerte de la paciente y que, según se alegó en todo momento, el despido obedeció a que ésta cometió faltas graves y fue ineficiente en su desempeño. Ello, por negarse a ejecutar órdenes claras y precisas respecto a tareas y funciones que le correspondían, unido a las múltiples amonestaciones cursadas con anterioridad.

También sostuvo el apelante que, aun de proceder el pago de la mesada, el cómputo hecho por el foro primario fue errado, pues debió considerar los \$2,500.00 que presuntamente constituyeron el salario más alto devengado por la demandante, y no la cantidad de \$2,709.20 a base de la cual realizó el cálculo. Finalmente, indicó el Hospicio que fue un error condenarle al pago de honorarios de abogado, por no haber incurrido en actos temerarios o frívolos.

La parte apelada presentó su oposición. Arguyó que, si bien el foro primario hizo alusión a que no se desfiló prueba que vinculase a la demandante con la muerte de la paciente, ello era inconsecuente, pues no incidía en su decisión. Es su postura que la determinación apelada fue cónsona con las determinaciones de hechos del Tribunal, basadas todas en la prueba que tuvo ante sí. Enfatizó que en este caso no hubo un acto de insubordinación, pues la llamada telefónica no era sustitutiva de la visita,

sino que resultaba necesaria dado que a la señora Vázquez no se le dieron detalles respecto a esa paciente, por lo que necesitaba prepararse para poder realizar la visita requerida.

También destacó la apelada que el patrono no podía hacer alusión a las amonestaciones del expediente, pues el juzgador acogió las objeciones levantadas en torno al particular, por lo que presuntamente no podía traerse ante este foro cuestiones no admitidas por el foro primario. Además, acotó que el cálculo de la mesada fue correcto, ya que se basó en la información contenida en la W2 de la señora Vázquez.

Finalmente, indicó la apelada que, al amparo de la Ley 80, *infra*, como el foro primario concluyó que las alegaciones de la demanda eran válidas, y que el patrono no demostró que el despido fuera justificado, correspondía conceder honorarios de abogado. Sobre el particular nos pidió que, si bien el Tribunal concedió un 15% por dicho concepto, dada la insistencia del patrono en negar su responsabilidad y venir en apelación, elevásemos el porcentaje de honorarios de abogado a un 25%.

Contamos con la comparecencia de las dos partes, así como un expediente bastante completo que incluye la transcripción del juicio en su fondo, así como la evidencia documental estipulada por las partes. Con ese beneficio, pasamos a exponer el Derecho aplicable para atender la controversia ante nuestra consideración.

IV. Derecho aplicable

A. La Ley 80 y el despido injustificado

En nuestro ordenamiento existe una política pública enfocada en salvaguardar los derechos de los trabajadores. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR. 364, 374 (2001). Por tal motivo, contamos con vasta legislación orientada a proteger los derechos de los obreros, con el fin de establecer un balance en las relaciones entre patronos y empleados. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 903 (2011).

La Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley 80) (29 LPRA sec. 185(a) *et seq.*) es una de las leyes que protegen los

derechos de los trabajadores⁴⁶. En específico, esta Ley establece lo que constituye una justa compensación como remedio ante un despido injustificado⁴⁷. Ello, con el fin de proteger el derecho de los trabajadores ante acciones “arbitrarias y caprichosas” de los patronos. Con eso en mente, esta Ley siempre debe ser interpretada de forma “liberal y favorable al empleado”. *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001)⁴⁸.

Para ser acreedor al remedio y a los beneficios que instituye la Ley 80, el empleado separado de su cargo debe cumplir con los siguientes requisitos: (1) la existencia de una relación obrero-patronal remunerada; (2) que el empleado haya sido contratado por tiempo indeterminado; y (3) que el empleado haya sido despedido sin que medie justa causa. C. Zeno Santiago y otros, *Tratado de Derecho del Trabajo*, San Juan, Puerto Rico, Publicaciones JTS, 2003, T. I, pág. 98.

Compete destacar que “[e]n Puerto Rico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido”. *Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan*, 182 DPR (2011)⁴⁹. Así, se reconoce el despido “como una facultad o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial”. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp*, *supra*, pág. 377.

Por no existir una prohibición absoluta al despido, la propia Ley 80, *supra*, provee circunstancias que constituyen justa causa para dicha acción. Entre esas circunstancias se encuentra el seguir un patrón de

⁴⁶ Varios artículos de la Ley 80 fueron enmendados por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 26 de enero de 2017. No obstante, dado que cuando la querellante fue contratada previo a dichas enmiendas, las mismas no son de aplicación.

⁴⁷ La Ley 80 dispone que “todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, donde trabaja mediante remuneración de clase alguna, contratado sin tiempo determinado, y que fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, en adición al sueldo que hubiere devengado, el salario correspondiente a un mes por concepto de indemnización, conocida ésta como la indemnización básica, y una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana por cada año de servicio”. 29 LPRA sec. 185a.

⁴⁸ Citando a *Belk v. Martínez*, 146 D.P.R. 215 (1998); *Martínez Reyes v. Tribunal Superior*, 104 D.P.R. 407 (1975).

⁴⁹ Citando a *Santiago v. Kodak Caribbean, LTD.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

conducta impropia o desordenada; así como no rendir el trabajo en forma eficiente, o de hacerlo tardía y negligentemente. 29 LPRA sec. 185b⁵⁰. Otra circunstancia es la siguiente: **“Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado”**. Íd.

Las circunstancias que contempla la Ley 80, *supra*, en torno a lo que se entiende como causa que justifique el despido no son taxativas. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001). Ello, pues el concepto de justa causa uno “dinámico, puesto que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever”. Íd, pág. 243. Ahora bien, es norma firmemente establecida en nuestra jurisdicción que no es justa causa para despedir a un empleado aquella fundada en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino que las motivaciones del despido **estén relacionadas con el buen funcionamiento de la empresa concernida**. Íd, pág. 244.

Por lo anterior al entablarse una acción al amparo de la Ley 80, *supra*, “el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado para quedar eximido de cumplir con lo establecido en la sec. 185a”. 29 LPRA sec. 185k. Ello, por existir una presunción de que el despido del empleado fue injustificado⁵¹, lo que provoca que el patrono tenga que rebatirla mediante preponderancia de la evidencia. *Belk v. Martínez*, 146 DPR 215, 230-231 (1998).

De ordinario, un patrón de conducta matizado por un incumplimiento constante con las normas de trabajo se considera justa causa para el

⁵⁰ Las circunstancias que, al amparo de la Ley 80 constituyen justa causa son: a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada; b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado; d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección; e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público; f) 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.

⁵¹ El peso de la prueba de esta Ley fue cambiado; no obstante, como mencionamos con anterioridad, dichas enmiendas no aplican al caso de autos.

despido, según dispone claramente la propia Ley 80, *supra*. Si bien el referido estatuto no favorece el despido como sanción para la primera falta u ofensa, esta posibilidad no ha sido descartada en aquellas instancias en las cuales se demuestra que la actuación imputada **es de tal gravedad y magnitud** que su potencial de agravio pone en riesgo el orden, la seguridad o la eficiencia que constituye la labor normal del establecimiento y, como tal, sería una imprudencia aguardar a su reiteración para despedirlo. *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*, 137 DPR 643, 649 (1994); *Jusino et als. v. Walgreens, supra*, pág. 585. Ello está vinculado con el hecho de que el patrono tiene la alternativa de adoptar las reglas y reglamentos que entienda indispensables para el funcionamiento óptimo de la empresa. *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 542 (1979).

B. La discreción judicial y la norma de deferencia

Discreción es el “poder para decidir en una forma u otra, esto es, para escoger entre uno o varios cursos de acción”. *García v. Asociación*, 165 DPR 311, 321 (2005). En cuanto a la discreción que poseen los tribunales, el adecuado ejercicio de esta facultad “está inexorable e indefectiblemente atado al concepto de la razonabilidad”. *Id.*

Según se ha aclarado, constituye un ejercicio excesivo de discreción es cuando, sin fundamento para ello, el juez no tome en cuenta un hecho material importante, o pese a tomarlos en consideración sopesarlos livianamente. *Ramírez v. Policía de P.R.*, 158 DPR 320, 340-341 (2002). También lo es cuando se concede gran peso a un hecho irrelevante e inmaterial, y basar en ello su decisión. *Id.* Por el contrario, si la actuación del tribunal no está desprovista de base razonable ni perjudica los derechos sustanciales de una parte, debe prevalecer el criterio del juez de instancia a quien corresponde la dirección del proceso. *Sierra v. Tribunal Superior*, 81 DPR 554, 572 (1959).

Cónsono con lo anterior, los dictámenes emitidos por nuestros tribunales gozan de una presunción de validez y corrección. *Cortés Piñeiro v. Sucesión A. Cortés*, 83 DPR 685, 690 (1961). En virtud de ello, es norma

conocida que los foros apelativos no deben sustituir el criterio del foro apelado por el propio, a menos que de la prueba surja que no existe base suficiente que apoye las determinaciones que se cuestionan. *Colón v. Lotería*, 167 DPR 625, 659 (2006); *Rolón v. Charlie Car Rental, Inc.*, 148 DPR 420, 433 (1999). Es decir, que procede respetar la determinación del foro apelado, salvo que se logre demostrar “que hubo un craso abuso de discreción o que el tribunal actuó con prejuicio y parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo...”. *Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 DPR 689, 709 (2012); *Zorniak Air Services v. Cessna Aircraft Co.*, 132 DPR 170, 181 (1992).

Los foros apelativos podremos intervenir con la apreciación de la prueba testifical hecha por el juzgador de los hechos, cuando éste actúe con pasión, prejuicio o parcialidad, o incurra en un error manifiesto al examinarla. *Quiñones López, et al. v. Manzano Pozas, et al.*, 141 DPR 139, 152 (1995). También se justifica nuestra intervención cuando el foro de instancia haya errado en la interpretación o aplicación del derecho sustantivo y procesal, para así evitar perjuicio sustancial. *Lluch v. España Service Station*, 117 DPR 729, 745 (1986). Procederá la revocación si, conforme al derecho aplicable, la determinación es incorrecta o irrazonable. Véase. *Sánchez v. Eastern Air Lines, Inc.*, 114 DPR 691, 695 (1983).

Por otro lado, es axioma judicial que ante la prueba pericial y documental el tribunal revisor se encuentra en igual posición que el foro recurrido. *Dye-Tex de P.R., Inc. v. Royal Ins. Co.*, 150 DPR 658, 662 (2000). En consecuencia, está facultado para apreciar la prueba apoyándose en su propio criterio. Íd.

V. Aplicación del Derecho a los hechos

El apelante nos pide revocar al foro primario, por entender que, con la prueba sometida, logró acreditar que el despido de la señora Vázquez fue justificado. Sin embargo, tal como expusimos en el apartado anterior, en nuestro ordenamiento jurídico impera una norma de deferencia judicial bajo

la cual, sólo a manera de excepción, podemos ir contra las determinaciones de hechos y la adjudicación de credibilidad hechas por el juzgador. Es cierto que, de configurarse ciertas condiciones la referida deferencia debe ceder. No obstante, en el caso particular de autos, el apelante no nos colocó en posición de ir en contra de lo que es una norma firmemente establecida. Nos explicamos.

Surge del expediente ante nuestra consideración, que el patrono expuso como justificación para el despido de la señora Vázquez un hecho particular que entendió constituía dos faltas: 1) "insubordinación" de parte de la enfermera visitante al no ir a la casa de la paciente, según instruido, y limitarse a llamar por teléfono; y, 2) no brindar apoyo emocional a los familiares de la paciente, lo cual era parte de sus funciones. Tales argumentos no convencieron al foro primario; en esencia, por concluir que los hechos narrados no eran suficientes para justificar el despido. Ello, sobre todo porque la paciente en cuestión no era del grupo de las asignadas a la señora Vázquez, por lo que interpretó el juzgador que era pertinente que la enfermera llamase para conocer el estado de ésta a fin de que su visita, en efecto, fuese productiva. No encontramos nada de arbitrario o irrazonable en tal interpretación.

Compete destacar que todas las determinaciones de hechos formuladas por el foro primario son cónsonas con la prueba que obra en el expediente. Si bien es cierto que, tal como arguye el apelante, al concluir el juzgador hizo alusión a que no se aportó prueba alguna en cuanto a que la señora Vázquez fuera responsable de la muerte de la paciente, ello no cambia lo medular del dictamen apelado. Ello es así, pues no consideramos que el juzgador hubiese errado en la interpretación del derecho al concluir que, el único hecho bajo el cual el patrono quiso justificar el despido, constituyera la justa causa que exige nuestro ordenamiento. En virtud de ello, repetimos que no hallamos base alguna para ir contra la norma de deferencia judicial que impera en nuestro ordenamiento.

Es cierto que, como foro apelativo tenemos la facultad de expresarnos en torno a evidencia erróneamente excluida. Sin embargo, el apelante no levantó tal hecho como error. En consecuencia, tampoco argumentó en derecho por qué ello constituyó un error sobre el cual debiéramos intervenir. Por el contrario, su escrito hasta cierto punto induce a error, pues trata dicha información como si, en efecto, se hubiese admitido, lo que no ocurrió. En este sentido, no podemos perder de perspectiva que, **cualquier señalamiento de error omitido o no discutido se tendrá por no puesto y no será considerado.** *Dávila Pollock v. R.F. Mortgage*, 182 DPR 86, 99 (2011).

Por otro lado, aunque el apelante argumentó que, aun de entender que el despido fue justificado, el cálculo de la mesada fue erróneo. Ello, por haber tomado como base la cantidad de \$2,709.20, en lugar de los \$2,500 que presuntamente fue el salario más alto que devengó la apelada. Pese a lo sostenido, la suma de \$2,709.20 surge claramente del formulario W2 de la señora Vázquez que obra en el expediente ante nuestra consideración. En virtud de ello, no tenemos fundamento alguno para inferir que procedía hacer el cómputo a base de la suma que alega el expatrono, la cual es contraria a la que refleja un documento oficial para propósitos contributivos.

También planteó como error el apelante el que se le hubiese impuesto el pago de honorarios de abogados. Pese a lo alegado por esta parte, es norma conocida que la Ley 80, *supra*, dispone para el pago de honorarios de abogados a base de un porcentaje de la totalidad de la compensación, o un mínimo de cien dólares, sin que para ello sea necesario que medie una determinación de temeridad. Aunque la Ley no especifica el por ciento aplicable, esto fue atendido por el Tribunal Supremo en *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281 (2011), donde se aclaró que en aquellas acciones presentadas al amparo de la Ley 80, *supra*, el monto por honorarios de abogado no deberá ser menor del 15% del total de la

compensación, o \$100, lo que sea mayor⁵². En el caso ante nuestra consideración, el foro primario adjudicó honorarios de abogados correspondientes a un 15%. Nada de errado hay en dicha determinación.

De otra parte, no podemos darle la razón a la señora Vázquez, quien sostiene que el mero hecho de que el patrono hubiese radicado la presente apelación es base suficiente para que, en apelación, hagamos una determinación de temeridad y, en consecuencia, aumentar el porcentaje dispuesto por el juzgador por concepto de honorarios de abogados. La norma de deferencia que nos lleva a confirmar la determinación medular de este caso, nos obliga también respecto al por ciento que el foro primario entendió correspondiente. No podemos, como nos pide la apelada, no sólo ir contra el criterio usado por el juzgador, sino contra los principios generales de justicia y concluir que el mero hecho de pedir la revisión de un dictamen constituye temeridad⁵³.

Por último, debemos enfatizar que nuestra función revisora se limita a evaluar si las determinaciones del foro primario están sostenidas por la prueba y si se actuó libre de prejuicio, arbitrariedad, parcialidad y ausencia de error manifiesto. Estamos impedidos de sustituir dichas determinaciones por las nuestras simplemente porque no simpatizamos con ellas o entendamos que la determinación debió ser otra. En consecuencia, por estar las determinaciones del foro primario debidamente apoyadas en la prueba que tuvo ante sí, y en ausencia de prejuicio, arbitrariedad, parcialidad y ausencia de error manifiesto, procede confirmar.

VI. Disposición del caso

Por los fundamentos antes expuestos se CONFIRMA la Sentencia apelada. DENEGAMOS la solicitud de la apelada de aumentar el porcentaje de honorarios de abogados adjudicado por el foro primario.

⁵² El texto original del estatuto detallaba el por ciento aplicable; sin embargo, tras una enmienda a la Ley, el Artículo se imprimió sin la especificación del mismo. Luego de analizar la intención legislativa, el Tribunal Supremo determinó que 15% era lo aplicable.

⁵³ Compete acotar que nos encontramos ante una reclamación al amparo de la Ley 80, *supra*, Nuestro Tribunal Supremo ha sido claro en cuanto a que, en este tipo de casos, un porcentaje mayor al 15% procede únicamente si: 1) se pide expresamente mediante un memorando juramentado que detalle las horas trabajadas y la tarifa a ser cobrada; y 2) el juzgador expresamente consigna por escrito las razones por las que acepta conceder la suma solicitada. *Hernández Maldonado v. Taco Maker*, 181 DPR 281, 298 (2011). Nada de ello ha pasado en este caso.

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

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