

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE GUAYAMA, FAJARDO Y HUMACAO

KATHERINE YOANEL DE
ALBA TORRES

Demandante-Apelada

Vs.

HOSPITAL SAN LUCAS DE
GUAYAMA Y OTROS

Demandados-Apelantes

TANIA M. ORTIZ,
INSTITUTO DE BANCA Y
OTROS

Terceros Demandados-
Apelados

KLAN201701183

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
Guayama

Caso Núm.:
GDP2012-0144

Sobre: Daños y
Perjuicios

Panel integrado por su presidenta, la Juez Coll Martí,
la Juez Lebrón Nieves y la Juez Méndez Miró

Méndez Miró, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de diciembre de 2017.

I. TRACTO PROCESAL Y FÁCTICO

El 31 de agosto de 2012, la Sra. Katherine Yoanel De Alba Torres (señora De Alba) presentó una *Demanda* sobre daños y perjuicios en contra del Hospital San Lucas de Guayama (Hospital), y otros. Alegó que el 28 de agosto de 2012 acudió al hospital para una intervención quirúrgica. Adujo que mientras se encontraba inconsciente bajo los efectos de la sedación, el Técnico de Sala de Cirugía, empleado entonces del Hospital, Alejandro Ruiz Guzmán (señor Ruiz), cometió actos lascivos en su contra y la asaltó sexualmente. Alegó que tales actuaciones intencionales del señor Ruiz, y negligentes por parte del Hospital, le provocaron daños emocionales. En la *Demanda* en contra del Hospital, se le

imputó responsabilidad vicaria por los actos del señor Ruiz y responsabilidad propia por su desatención negligente, en cuanto a la contratación y capacitación del señor Ruiz. El 5 de diciembre de 2012 el Hospital presentó su *Contestación a la Demanda*.

El señor Ruiz hizo lo propio el 5 de diciembre de 2012, y presentó su *Contestación a la Demanda*. Incluyó una *Reconvención por Libelo y Difamación*. Además, incluyó un párrafo que intituló: *Acción por Despido Injustificado bajo la Ley 80*. En este, invocó el procedimiento sumario que establece la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* (Ley 2). Expuso que el Hospital lo despidió injustificadamente al basarse en "un enfoque falso" y en "expresiones libelosas y difamatorias". Solicitó el pago de \$35,000, por concepto de mesada.

El 11 de febrero de 2013, durante la conferencia inicial, se discutió --entre otros-- la reclamación laboral. La representación legal del Hospital expresó que:

[...] Posteriormente se presentó una acción por despido injustificado al amparo de la Ley 80 y se hace mención de la [L]ey 2, que es una de procedimiento sumario. Además, la notificación no cumple con la ley, no se hace el apercibimiento de los diez (10) días, ni se le notifica directamente a la parte, tampoco es una reconvención permitida ni una demanda contra coparte permitida.¹

El 20 de marzo de 2013, el señor Ruiz presentó una *Demanda contra Tercero* en contra de la estudiante, Sra. Tania M. Ortiz (señora Ortiz), el Instituto de Banca (Instituto) y otros. Alegó que la señora Ortiz era una estudiante del Instituto que participaba,

¹ Autos originales, *Minuta* 11 de febrero de 2013.

ocasionalmente, en intervenciones quirúrgicas. Expuso que, como parte de tal participación, el 28 de agosto de 2012, la señora Ortiz asistió en el procedimiento que se le realizó a la señora De Alba. Alegó que, posteriormente, la señora Ortiz efectuó una serie de alegaciones sobre "actuaciones indebidas e ilegales" durante el procedimiento quirúrgico que eran falsas. En esencia, la responsabilizó de la suspensión de empleo y sueldo que le efectuó el Hospital. En fin, sostuvo que las actuaciones de la señora Ortiz le ocasionaron "graves daños a [su] reputación y buen nombre".

En esa misma fecha --20 de marzo de 2013-- se celebró una vista de seguimiento. Durante esta vista, la representación legal del señor Ruiz informó que retiraría la reclamación laboral. Así, el TPI quedó enterado de que el señor Ruiz retiraría dicha reclamación.² Además, surge de la *Minuta* que:

El [señor Ruiz] argument[ó] en cuanto al término que le concedió el tribunal para aclarar. El tribunal se expres[ó] sobre las alegaciones y aclar[ó] que no adelantó que se iba a permitir la demanda contra tercero. Sin embargo, le conced[ió] al [señor Ruiz] el término de 15 días para que present[ara] una Moción solicitando la autorización de la demanda contra tercero (en contra del Instituto y la estudiante, la señora Ortiz). Posteriormente, se le concederá un término a las otras partes para que se expresen. No se deberán diligenciar los emplazamientos hasta que el Tribunal lo autorice. Esto deberá estar resuelto dentro de los próximos 30 días. Además, se presentará el escrito correspondiente en cuanto a la reclamación laboral contra el [Hospital]. (Énfasis suplido).³

El 17 de junio de 2013, se celebró una vista sobre el estado procesal del caso. El TPI se refirió a la *Minuta* anterior, en la que se señaló que el señor Ruiz

² Autos originales, *Minuta* 20 de marzo de 2013.

³ Autos originales, *Minuta* 20 de marzo de 2013; y Apéndice *Apelación*, pág. 92.

había indicado que retiraría la reclamación al amparo de la Ley 80. La representación legal del señor Ruiz indicó que, en ese momento, se había acogido la solicitud de desistimiento de la reclamación al amparo de la Ley 80.

El TPI señaló que de la *Minuta* anterior no surgía, pero sabía que el asunto de la Ley 80 se había discutido.

Aclaró que surgía de la *Minuta* que se iba a presentar un escrito al respecto. Así, el señor Ruiz solicitó un término de cinco (5) días para así hacerlo. En ese momento, una de las controversias del caso era la procedencia de la reclamación de Ley 80.⁴

Luego de un sinnúmero de eventos procesales, el 3 de mayo de 2017, se celebró la vista transaccional. Surge de la *Minuta* que, en cuanto a la reclamación laboral, se discutió lo siguiente:

El caso criminal llegó a nivel de vista preliminar, durante 15 días se estuvo atendiendo el mismo, hubo una determinación de no causa y el Ministerio Público no recurrió. Posteriormente, el licenciado Mercado Galarza se comunica para indicarle si se podía llegar a un acuerdo y su planteamiento fue que si no hubo caso a nivel de Regla 23, no se aprobará preponderancia en un caso como este. Hace constar, que presentó en este mismo caso, una Demanda de Ley 80 contra el Hospital por despido injustificado.

[...]

La licenciada Ramos Nieves expres[ó] que desconocía de la alegación de la Ley 80, ya que la licenciado Rovira Rodríguez no se lo notificó.

[...] El [TPI] dej[ó] claro que tiene que ver el caso de la Ley 80 y se tiene que pasar prueba. Le solicita a la licenciada Ramos Nieves, quien [estaba] en sustitución del licenciado Rovira Rodríguez, que se comuni[cara] con éste y le pregunt[ara] sobre la reclamación de Ley 80, la cual surg[ía] como consecuencia del despido que surgió por la causa criminal y posteriormente por la demanda. Además, deb[ía] preguntar, si afecta[ba] en el acuerdo de

⁴ Autos originales, *Minuta* 17 de junio de 2013; y Apéndice *Apelación*, pág. 97.

transacción. Esto para conocer si proced[ía] o no la transacción en el caso.

[...]

El [TPI] indic[ó] que estará dictando sentencia en el caso, una vez se presente en el término de cinco días la moción solicitando desistimiento con perjuicio contra [la señora De Alba] y el [Hospital]. Quedaría pendiente la reclamación de Ley 80.

[...]

Los representantes legales estuvieron discutiendo varios aspectos en cuanto a la reclamación de Ley 80.

El TPI indicó, además, que estaría acogiendo el acuerdo entre la señora De Alba y el Hospital, quedando pendiente la reclamación de Ley 80. El licenciado Juan Carlos Villafañe Conde, no quedó relevado de la representación legal y la moción se estaría atendiendo ese día.⁵

El 30 de mayo de 2017, el TPI dictó una *Sentencia Nunc Pro Tunc*.⁶ Ordenó el archivo de la reclamación que instó la señora De Alba en contra del señor Ruiz y en contra del Hospital. Además, dio por desistidas, con perjuicio, las alegaciones del señor Ruiz en contra de la señora De Alba, a tenor con la Regla 39.1(b) de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V. 39.1(b).⁷

El 31 de mayo de 2017, el Hospital presentó una *Moción de Reconsideración de Sentencia Parcial Dictada el 15 de mayo de 2017* (Moción de Reconsideración). En síntesis, adujo que según lo pactado en el *Acuerdo Privado y Confidencial sobre Transacción, Desistimiento Voluntario y Relevo*, y a tenor con las disposiciones de

⁵ Autos originales, *Minuta* 3 de mayo de 2017.

⁶ Enmendó la *Sentencia Parcial* que dictó el 15 de mayo de 2017.

⁷ El 13 de octubre de 2015, el TPI dictó una sentencia sumaria a favor del Instituto. Desestimó la *Demanda contra Tercero* en daños y perjuicios que instó el señor Ruiz en contra del Instituto. Apéndice *Apelación*, págs. 79-89.

la Ley 2, *supra*, procedía archivar con perjuicio, la reclamación laboral que instó el señor Ruiz en contra del Hospital.

El 13 de julio de 2017, se celebró otra vista sobre el estado procesal del caso. Surge de la *Minuta* que, sobre la reclamación laboral, se discutió lo siguiente:

El licenciado Mercado Galarza informa que en la vista celebrada el 3 de mayo de 2017, ante el Hon. Oscar M. González Rivera, se llegó a una estipulación entre el [Hospital] y la [señora De Alba]. Luego, surg[í]o el incidente entre [el señor Ruiz] y el Hospital, en cuanto a un reclamo de Ley 80, el cual no [tenía] que ver con la [señora De Alba]. Comparec[í]o a la vista de hoy, toda vez que se ha[bía] condicionado el pago de un caso que [tenía] sentencia.

El licenciado Burgos Rivera dej[ó] claro que en la vista pasada planteó que estaba el asunto de la Ley 80. Explic[ó] que el caso [comenzó] con un incidente criminal contra su representado (el señor Ruiz), por actos lascivos contra una dama (la señora De Alba). En la alegación de la demanda, se reflej[ó] que esta dama, estaba bajo los efectos de una anestesia y se le imputó a su representado haber cometido actos lascivos contra ésta. El caso criminal llegó a nivel de vista preliminar, durante 15 días se estuvo atendiendo el mismo y hubo una determinación de no causa. Ciertamente en la vista pasada hubo un acuerdo, pero presentó el planteamiento de existencia laboral bajo la Ley 80. Surg[í]o que se hizo el reclamo de Ley 80 y est[aba] en la contestación a la demanda. Sin embargo, como réplica, se present[ó] una moción por el licenciado Rovira Rodríguez, en el cual present[ó] unos anejos sobre unos incidentes procesales que hubo en el caso ante el Hon. Juan A. Grau Escudero. Luego se [detuvo] el acuerdo que est[aba] recogido en la sentencia por la reclamación que hizo bajo la Ley 80.

El licenciado Rovira expres[ó] que en la contestación a la demanda, el licenciado Burgos Rivera le [hizo] una reclamación a la parte demandante de Ley 80, por lo que no exist[ía] una reclamación contra el Hospital bajo el procedimiento especial de la Ley 80. Además, no exist[ía] emplazamiento ni querrela especial. Dej[ó] claro que no [era] a la parte demandante a quien tenía que hacerle la reclamación de Ley 80, sino al patrono, toda vez que la ley [era] específica y clara del procedimiento que se [tenía] que hacer, por lo

que ha[bía] sido planteado en la Moción de Reconsideración que presentó el 31 de mayo de 2017. [Hizo] referencia a la minuta del 20 de marzo de 2013, la cual esta[ba] anejada a la moción que presentó. Además, se había emitido una orden para que las demás partes expusieran su posición en cuanto al escrito presentado el 31 de mayo de 2017, pero no conoc[ía] si alguna parte contestó.⁸

El 21 de julio de 2017, el TPI dictó una *Resolución*. Declaró no ha lugar la Moción de Reconsideración que presentó el Hospital. Inconforme, el 24 de agosto de 2017 el Hospital presentó una *Apelación*. Indicó que el TPI cometió los siguientes errores:

Erró el [TPI] al mantener la acción por despido injustificado bajo la Ley 80, toda vez que tal reclamación nunca fue presentada conforme a Derecho y fue renunciada por el [señor Ruiz].

Erró el [TPI] al no desestimar por prescripción la acción por despido injustificado bajo la Ley 80.

El 1 de diciembre de 2017, el señor Ruiz presentó su *Oposición a la Apelación*. Argumentó que nunca se configuró un desistimiento en cuanto a la reclamación bajo la Ley 2, *supra*. Indicó que la reclamación laboral estaba vigente y que el Hospital, al día de hoy, no había contestado la querrela. Adujo que existen elementos fácticos suficientes que demuestran que siempre hubo interés de su parte para continuar con dicha reclamación. En fin, solicitó que se confirmara la determinación del TPI.

II. MARCO LEGAL

A. Ley 2

La Ley 2, *supra*, provee un mecanismo procesal judicial, cuyo propósito es lograr la consideración y adjudicación rápida de las querellas que presentan los

⁸ Autos originales, *Minuta* 13 de julio de 2017.

empleados en contra de sus patronos, y cuya naturaleza y finalidad, requieren resolverse a la brevedad posible. Además, permite que los empleados reclamen por "cualquier derecho o beneficio, o cualquier suma por concepto de compensación en caso de que dicho obrero o empleado hubiere sido despedido de su empleo sin causa justificada". 32 LPRA sec. 3118; *Lucero v. San Juan*, 159 DPR 494, 503-504 (2003).

Los procedimientos bajo la Ley 2, *supra*, sirven como un mecanismo para implantar la política pública del Estado de proteger el empleo. Persigue desalentar el despido sin justa causa y provee al obrero despedido los medios económicos para subsistir, en la etapa de transición entre empleos. *Lucero v. San Juan Star*, *supra*, pág. 504; *Rodríguez v. Syntex P.R., Inc.*, 148 DPR 604, 612 (1999); *Piñero v. A.A.A.*, 149 DPR 890, 897 (1998).

A los fines de abordar la disparidad económica entre patrono y empleado, mediante esta Ley, entre otros: se acortaron los términos para contestar la querrela; se establecieron criterios estrictos para la concesión de prórroga para presentar la alegación responsiva; se establecieron procedimientos más laxos para emplazar al patrono querrellado; se limitó el descubrimiento de prueba; se prohibieron las reconvencciones contra el empleado; se le otorgó al Tribunal la facultad de dictar sentencia en rebeldía cuando el patrono no contesta oportunamente; y se limitaron los mecanismos de revisión de las sentencias. *Ocasio v. Kelly Services*, 163 DPR 653, 667 (2005). Además, la Ley Núm. 133- 2014 enmendó la Ley 2, *supra*, para "extender el carácter sumario de la ley a la etapa

apelativa para cumplir con el propósito rector de la misma, de proveer al obrero un remedio rápido y eficaz".

Exposición de Motivos de la Ley Núm. 133-2014.

En cuanto al emplazamiento, la Sec. 3 de la Ley 2, *supra*, dispone que el secretario del tribunal notificará al patrono -parte querellada- con copia de la querella. Además, apercibirá al patrono que debe radicar su contestación por escrito, con constancia de haber servido copia de la misma a la representación legal del empleado, o al empleado directamente si este compareció por derecho propio. El patrono debe contestar la querella dentro de diez (10) días después de la notificación si ésta se hiciera en el distrito judicial en que se promueve la acción, y dentro de quince (15) días en los demás casos. Se le apercibirá, además, que si no lo hace, se dictará sentencia en su contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle. 32 LPRA sec. 3120.

La Sec. 3, *supra*, provee tres (3) alternativas de emplazamiento para tres (3) situaciones distintas. En primer lugar, dispone para los casos en que sea posible emplazar personalmente al patrono querellado. En segundo lugar, provee para aquellas ocasiones en que no se encuentre al patrono, en cuyo caso, se diligenciará el emplazamiento en cualquier persona que lo represente. Por último, permite emplazar conforme a lo dispuesto en las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, cuando no sea posible hacerlo en las dos situaciones anteriores. *Lucero Cuevas v. San Juan Star*, *supra*, pág., 509.

Por otra parte, cuando el patrono es una corporación, como en este caso, la Ley 2, *supra*, incluye

dos (2) elementos para efectuar el emplazamiento, a saber: 1) el lugar donde se permite el emplazamiento; y 2) la persona que lo podrá recibir. En cuanto al lugar en el cual se puede llevar a cabo el emplazamiento, la Ley 2, *supra*, ofrece una gama amplia, entre estos: la fábrica, el taller, el establecimiento, la finca o el sitio en que se realizó el trabajo que dio origen a la reclamación. En cuanto a la persona que podrá recibir el emplazamiento, la Curia Máxima afirmó que "para que la notificación hecha a la corporación sea válida y suficiente, se requiere que el emplazamiento se realice a través de personas que, por su posición o funciones, ostenten cierto grado de autoridad o capacidad para representar a la corporación". *Lucero Cuevas v. San Juan Star, supra*, págs. 510-512.

En cuanto a los métodos de descubrimiento de prueba permisible bajo la Ley 2, *supra*, aplican las disposiciones bajo las Reglas de Procedimiento Civil, *supra*, en todo aquello que no esté en conflicto con el carácter sumario del procedimiento. Por lo tanto, el patrono no podrá utilizar los mecanismos de descubrimiento de prueba para obtener información que debe figurar en las constancias, nóminas, listas de jornales y demás récords que los patronos vienen obligados a conservar, en virtud de las disposiciones de la Ley de Salario Mínimo y los reglamentos promulgados al amparo de las mismas. Sin embargo, tienen derecho a solicitar cualquier declaración prestada o documento sometido por el empleado en cualquier acción judicial. 32 LPRA sec. 3120.

La Sec. 3 de la Ley 2, *supra*, también regula lo referente a la contestación de la querrela. Indica que

el patrono deberá hacer una sola alegación responsiva en la cual incluirá todas sus defensas y objeciones. Así, se dará por renunciada a toda aquella defensa u objeción que no se incluyó en la contestación. 32 LPRA sec. 3120. La Sec. 4 de la Ley 2, *supra*, por su parte, indica que si el patrono no radica su contestación en la forma y término descritos anteriormente, entonces, el Juez dictará sentencia en su contra y concederá el remedio solicitado por el empleado. 32 LPRA sec. 3121. Ello pues, el Tribunal, como norma general, carece de jurisdicción para extender el término para presentar la contestación a menos que se observen los criterios procesales para la concesión de una prórroga. *Valentín v. Housing Promoters, Inc.*, 146 DPR 712, 718 (1998). Aun más, la sentencia que se dicte por razón de dicho incumplimiento será final y no podrá apelarse. 32 LPRA sec. 3121.

Como es de notarse, la Ley 2, *supra*, provee penalidades por incurrir en conducta que atente contra el carácter sumario del procedimiento de esta ley. *Rodríguez v. Syntex P.R., Inc. supra*, pág. 613. Sin embargo, la Ley 2, *supra*, no puede ser interpretada ni aplicada en el vacío y, aún ante casos que parezcan ser iguales, en ocasiones, los hechos de los mismos requerirán tratamientos distintos en aras de conseguir un resultado justo. *Lucero v. San Juan Star, supra*, pág. 506. (Énfasis suplido). Por tal motivo, se ha reconocido que existen casos excepcionales en los que existe una justificación para flexibilizar la aplicación de las disposiciones de la Ley 2, *supra*. Un ejemplo de ello es cuando del mismo expediente surgen las causas que justifican la dilación en la presentación de la contestación de una querrela. *Valentín v. Housing*

Promoters, Inc., supra, pág. 718. Por todo lo cual, a tenor con las circunstancias aquí expuestas, el tribunal puede, inclusive *motu proprio* y en el ejercicio de su discreción, concederle a la parte querellada una extensión al término para contestar la querrela si entiende que al así hacerlo evitará un fracaso de la justicia. *Íd.*

Por lo tanto, el procedimiento sumario no es, ni puede ser, una carta en blanco para la concesión de remedios a obreros que no han justificado adecuadamente, mediante alegaciones o prueba, hechos que avalen su derecho a lo reclamado. *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 928 (1996). No obstante, las disposiciones de la Ley Núm. 2, *supra*, le conceden al patrono ciertas oportunidades básicas para defenderse, cumpliendo así con las garantías constitucionales del debido proceso de ley. *Landrum Mills Corp. v. Tribunal Superior*, 92 DPR 689, 692 (1965).

B. Ley 80

El Art. 1 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como la Ley de Despido Injustificado, 29 LPRA sec. 185(a) (Ley 80), dispone que todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, que trabaja mediante remuneración de alguna clase, contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono, además del sueldo devengado, una indemnización adicional, conocida como la mesada. Dicha mesada es el remedio exclusivo con el que cuenta un empleado que es despedido injustificadamente. *Romero et als., v. Cabrer Roig et als.*, 191 DPR 643, 650 (2014). La Ley 80, *supra*, pretende dar protección a los

trabajadores ante un despido injustificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209 (2015). Esta debe interpretarse de manera liberal y favorable al empleado. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *Jusino et al. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 571 (2001).

El Art. 2 de la Ley 80, 29 LPRA sec. 185(b), establece el estándar de "justa causa" como limitación a toda acción de despido por parte del patrono. Este, a su vez, describe algunas situaciones que pueden constituir justa causa para el despido, lo que libera al patrono del pago de la mesada o compensación especial. Tal y como expresó nuestro Tribunal Supremo en *SLG Torres Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920 (2015), el Art. 2 incluye algunos ejemplos de causas posibles que constituyen justa causa para el despido. En dicha opinión, la Curia Máxima, reiteró la cualidad dinámica del concepto de "justa causa" al este nutrirse de situaciones fluidas y numerosas imposibles de prever. *Íd.*, pág. 930. El Art. 2 citado añade 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".

De otra parte, cabe resaltar que la Ley 80, *supra*, establece una presunción de que todo despido es injustificado. 29 LPRA sec. 185k; *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894, 906 (2011). En un caso por despido injustificado el patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado. *Rivera v. Pan Pepín*, *supra*, pág. 690. Es decir, una vez el empleado presenta su reclamación, se invierte el orden de la prueba y el patrono es quien

viene obligado a demostrar, con el fin de ser exonerado del pago de la mesada, que el despido fue justificado. *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club, supra, pág. 232; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., supra, págs. 906-907.* En estos casos, el patrono debe alegar en su contestación a la demanda los hechos que justificaron el despido y probar que el mismo estuvo justificado. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 379 (2001).*

De ordinario, un despido se justifica cuando se observa que el empleado incurrió en un patrón de conducta impropio o desordenado, o en violación reiterada de las reglas y normas de la empresa de la cual es parte. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc., 153 DPR 223, 542-543 (2001).* Aunque la Ley 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a la primera falta, no la excluye en casos que sea necesario para la protección de la buena marcha de la empresa, la seguridad de las personas que allí laboran y el orden. *Rivera v. Pan Pepín, supra, pág. 690, citando a Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 650 (1994).*

A esos fines, nuestra jurisprudencia ha establecido que:

Una falta o acto aislado puede dar lugar al despido del empleado si esta es de tal seriedad o naturaleza que revela una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo de su puesto. *Rivera v. Pan Pepín, supra, pág. 691, citando a Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 DPR 643, 650 (2004), Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra, pág. 544.*

Dicho de otro modo, la ley admite la sanción de despido en casos de la comisión de una ofensa única y/o aislada si, dentro de las circunstancias en que se

impone, el despido no refleja arbitrariedad o capricho del patrono.

Finalmente, la Ley 80, *supra*, establece claramente el término prescriptivo de tres (3) años para presentar una reclamación de despido injustificado. Específicamente, dispone que si el empleado ya no trabaja para la Compañía incluirá los últimos tres (3) años a la fecha de su terminación. Es decir, el empleado tiene tres años, a partir de su despido o terminación de empleo, para presentar cualquier reclamación.

III. DISCUSIÓN

El Hospital tiene razón, en parte. Primero, conviene significar que la reclamación de despido injustificado del señor Ruiz se dio en el contexto de una reclamación de daños y perjuicios que instó la señora De Alba, quien era una paciente del Hospital. Como se indicó, esta demandó al Hospital por ciertas actuaciones que le imputó al señor Ruiz, quien fungía como un Técnico de Sala de Operaciones. En esencia, estas actuaciones consistían en que mientras la señora De Alba estaba sedada, en preparación para la intervención quirúrgica, el señor Ruiz le fue quitando la sábana hasta tocarle el área vaginal (el clítoris), según indicó la señora Ortiz, que presenció el incidente.⁹ El Hospital, ante esta situación, separó de empleo al señor Ruiz.¹⁰

Tal y como se expuso en la Sección II (A), pág. 6, el procedimiento sumario que crea la Ley 2, *supra*, es un mecanismo estructurado, de rigor puntual, para instar reclamaciones en contra del patrono. Si bien su carga mayor recae, precisamente, en el Hospital --quien está

⁹ Apéndice Apelación, pág. 83.

¹⁰ Autos originales, Carta de Despido.

obligado actuar en cuanto a los trámites con un sentido alto de urgencia y quien tiene acceso limitado a los mecanismos de descubrimiento de prueba-- la Ley 2, *supra*, impone al señor Ruiz ciertos requerimientos que no cumplió. Como mínimo, tenía que instar una querrela en la cual detallara los hechos en los cuales fundamentó su reclamación. Tenía, además, que emplazar al Hospital a través de la correspondiente notificación expedida por la Secretaría del TPI, apercibiéndole que deberá radicar su contestación: 1) por escrito; 2) con constancia de haber servido copia de la misma al abogado de la parte querellante o a esta si hubiere comparecido por derecho propio; 3) dentro de los diez (10) días después de la notificación, si esta se hiciera dentro del distrito judicial en donde se promueve la acción y 4) apercibiéndole que si así no lo hiciera, se dictará sentencia en su contra, concediendo el remedio solicitado, sin más citarle ni oírle.

Tal y como hizo con el Instituto y la señora Ortiz, el señor Ruiz tenía que instar una reclamación independiente que se conformara a las exigencias de la Ley 2, *supra*. Dicho de otro modo, no bastaba con una expresión genérica, sin más, como parte de una *Contestación a la Demanda* para beneficiarse del procedimiento sumario. Así, en este caso no procede utilizar el procedimiento sumario, con todos sus rigores, para presentar y litigar la causa de acción de despido injustificado en contra del Hospital. Ello, de por sí, dispone del asunto ante este Tribunal.

Ahora bien, este Tribunal examinó acuciosamente el expediente judicial del TPI. Cabe destacar, primero, que

en este caso han intervenido múltiples jueces¹¹ y que el mismo, se ha prolongado desde el año 2012. Segundo, quedó constatado en la Sección I, que el señor Ruiz expresó --y el TPI creyó-- que no tenía pendiente ante su consideración la reclamación bajo Ley 80, *supra*. Así lo consignó en la *Minuta* de 20 de marzo de 2013. Más aún, quedó evidenciado que --en momento alguno-- el señor Ruiz litigó su causa de acción bajo Ley 80, *supra*, y la Ley 2, *supra*. Así lo revelan dos (2) *Informes para el Manejo del Caso* que guardan silencio sobre interés del señor Ruiz de llevar a cabo gestión alguna referente a su reclamación de despido injustificado. No puede ser que el señor Ruiz exponga categóricamente que no tiene interés en el caso, que actúe de conformidad durante todo el procedimiento judicial y un buen día, en el evento final del caso, invoque que quedaba una reclamación "viva". No se puede avalar este proceder que es patentemente contrario a las actuaciones del señor Ruiz.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se revoca al TPI.

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

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

¹¹ Este Tribunal identificó minutas, resoluciones, sentencias y demás de al menos, el Hon. Juan A. Frau Escudero, el Hon. Oscar M. González Rivera, la Hon. Diana Pérez Pabón, la Hon. Cristina E. Suao González; y la Hon. Alexandra G. Rivera Sáez.