

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE PONCE
PANEL IX

CRISTIE PÉREZ
RODRÍGUEZ

Apelada

v.

ST. LUKES MEMORIAL
HOSPITAL, INC.

Apelante

KLAN201800267

Apelación
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
Ponce

Caso Núm.
J3CI201700012

Sobre:
DESPIDO
INJUSTIFICADO

Panel integrado por su presidente el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Grana Martínez y el Juez Adames Soto.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de junio de 2019.

I.

El 29 de septiembre de 2014, la Srta. Cristie M. Pérez Rodríguez comenzó a trabajar como enfermera graduada en el Saint Lukes Memorial Hospital (Hospital). A raíz de un incidente con otra empleada, Sra. Wilmarie Saldaña, el 25 de enero de 2016, el Hospital despidió a ambas damas. Lo hizo, tras evaluar el informe de la supervisora de enfermeras, Sra. Myriam Orta y una carta de la Sra. Saldaña, la otra empleada despedida como resultado del incidente.

El 24 de enero de 2017, la Srta. Pérez Rodríguez presentó reclamación por despido injustificado en violación a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, (Ley 80-1976).¹ El Hospital oportunamente contestó. Alegó, que la Srta. Pérez Rodríguez fue despedida justificadamente, por haber agredido a otra empleada en horas laborables en la Sala de Emergencia del Hospital.

Celebrado el juicio en su fondo los días 18 de septiembre y el 22 de diciembre de 2017, el 8 de febrero de 2018 el Tribunal de

¹ 29 LPRA §§ 185a-185m.

Primera Instancia dictó *Sentencia* declarando ha lugar la Querella. Concluyó, que la agresión cometida por la Srta. Pérez Rodríguez no constituyó justa causa para su despido. La *Sentencia* fue notificada y archivada en autos el 1ro de marzo de 2018.

Insatisfecho, el 12 de marzo de 2018, el Hospital acudió ante nos mediante *Apelación*. Plantea:

1. Erró el TPI y actuó de forma contraria al derecho vigente, al sustituir el criterio del Departamento del Recursos Humanos del Hospital por el suyo y resolver, a pesar de la prueba desfilada, que el despido de la Querellante fue injustificado.

2. Erró el TPI en la aplicación del derecho al concluir que existen agresiones que no justifican el despido como primera sanción.

3. Erró el TPI en su apreciación de la prueba al no incluir como un hecho en sus determinaciones de hechos que en ambas entrevistas durante la investigación la querellante declaró que había empujado a la Sra. Wilmaris Saldaña.

Concluidos los trámites conducentes al perfeccionamiento del recurso, incluida la reproducción de la prueba oral y los correspondientes alegatos y alegatos suplementarios, estamos en posición de resolver.

II.

A.

La Ley 80-1976 confiere a todo empleado contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido sin justa causa, el derecho a recibir de su patrono, además del sueldo que hubiera devengado, una indemnización correspondiente de uno a tres meses de sueldo, dependiendo del número de años de servicio del empleado, y una indemnización progresiva adicional equivalente a una semana de sueldo por cada año de servicio.²

Debido a la desventajada posición del empleado para con su patrono, la Ley 80 según vigente al momento de los hechos de este caso, contenía a su favor una presunción de que fue despedido

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

injustificadamente. Para rebatirla, el patrono estaba obligado a alegar hechos constitutivos de justa causa para el despido y probarlos durante el juicio, mediante preponderancia de la evidencia.³ Por consiguiente, si se determina la existencia de justa causa, el empleado puede ser despedido.⁴

En lo pertinente, el Art. 2 de la Ley 80-1976, dispone que existe justa causa para el despido cuando el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada o cuando incurra en una violación reiterada 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.⁵ Finalmente, se dispone 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.⁶

Las causas enumeradas en el precepto no son taxativas. El concepto de “justa causa”, bajo el estatuto, es dinámico y se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever.⁷

Aunque la Ley 80-1976 no favorece el despido como sanción a la primera falta, no se excluye esta posibilidad cuando por su gravedad y su potencial de agravio se pone en riesgo, el orden, la seguridad o la eficiencia que constituyen el funcionamiento normal del establecimiento.⁸ El Tribunal Supremo ha aclarado que para que violaciones a las normas de trabajo constituyan justa causa para el despido, el patrono tiene que establecer: 1) la razonabilidad de las normas establecidas para el funcionamiento del establecimiento; 2) que le suministró copia escrita de éstas al empleado y; 3) que el

³ *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra, págs. 378-379; 29 LPRÁ § 185k.

⁴ *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992).

⁵ 29 LPRÁ § 185b.

⁶ *Íd.*

⁷ *Srio. Del Trabajo v. GP Industries, Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001).

⁸ *Jusino v. Walgreens*, 155 DPR 560, 573 (2001); *Srio. del Trabajo v. GP Industries, Inc.*, supra, págs. 244-245.

empleado las violó en reiteradas ocasiones.⁹ El principio rector es que la conducta esté vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, y no en libre arbitrio o capricho del patrono.¹⁰ Resaltamos, por tanto, que, la normativa enfatiza en que la conducta sancionada sea recurrente. Como regla general, un solo acto no justifica un despido, excepto en casos de considerable riesgo, gravedad o potencial de daños.¹¹

B.

De ordinario, no debemos intervenir con las determinaciones de hechos que hacen los foros de instancia, así como con su apreciación sobre la credibilidad de testigos y el valor de la prueba desfilada. Ello responde a que los jueces de instancia están en mejor posición para evaluar la prueba presentada, escuchar a los testigos mientras declaran y observar su comportamiento.¹² Esta norma de deferencia no es absoluta y cede cuando un tribunal de instancia haya actuado mediando pasión, perjuicio o parcialidad, o cuando haya incurrido en error manifiesto. Para determinar que un Tribunal cometió un error o actuó de la forma antes descrita, es necesario analizar la totalidad de la prueba presentada. El tal caso, nuestra intervención se amerita “cuando la apreciación de la prueba no represente el balance más racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba.”¹³

Además, es principio cardinal de derecho que este Tribunal, en el ejercicio de su facultad revisora, tiene amplia discreción en la apreciación de la prueba pericial y documental ofrecida,

⁹ *Jusino v. Walgreens*, supra.

¹⁰ *Srio. del Trabajo v. GP Industries, Inc.*, supra, pág. 244.

¹¹ A modo de ejemplo, una agresión a un compañero de trabajo durante horas laborables y en los predios de la empresa podría ser causa suficiente para un despido sumario. No obstante, tal decisión debe tomarse caso a caso y a la luz de cada circunstancia. Sobre todo, se debe examinar si la conducta del empleado despedido resultó ser en defensa de su persona o para repeler provocaciones suficientes en su contra. También, se debe considerar si existieron atenuantes, así como remedios menos onerosos que el despido.

¹² *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-772 (2013); *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011).

¹³ *Íd.*

encontrándose en la misma posición que los tribunales de instancia y pudiendo aún adoptar su propio criterio en la apreciación de ella.¹⁴ No obstante, nuestra decisión debe estar fundada en la prueba vertida en el juicio por los peritos y la prueba documental. En ausencia de prueba no es nuestra función establecer a este nivel apelativo los elementos requeridos por la causa de acción.¹⁵

III.

Con este trasfondo doctrinario en mente, evaluemos la validez de los planteamientos del Hospital.

A.

En primer término, el Hospital arguye que el Tribunal de Primera Instancia se equivocó en la aplicación del derecho al concluir que existen agresiones que no justifican el despido como primera sanción. No le asiste la razón. Veamos.

No podemos coincidir con la caracterización que hace el Hospital sobre la conclusión del Tribunal de Primera Instancia, toda vez que la conclusión a la cual llegó dicho Foro respondió a las circunstancias particulares del caso y la evidencia que utilizó el patrono para despedir a la empleada.

El Tribunal de Primera Instancia correctamente intimó, que evaluar el incidente utilizando únicamente el informe de la supervisora de enfermeras y una carta de la otra empleada involucrada, no permitía adjudicar, adecuada y justamente, si el único acto -la alegada agresión-, justificaba el despido de la Srta. Pérez Rodríguez. Ciertamente dicha evidencia resulta insuficiente para determinar su potencial de riesgo considerable ni la gravedad de los daños alegadamente causados.

¹⁴ *Hernández v. San Lorenzo Const.*, 153 DPR 405, 425 (2001); *Moreda v. Rosselli*, 150 DPR 473, 479 (2000); *Cruz v. Centro Médico de P.R.*, 113 DPR 719, 721 (1983); *Velázquez v. Ponce Asphalt*, 113 DPR 39, 48 (1982).

¹⁵ *Ríos Ruiz v. Mark*, 119 DPR 816, 821-822 (1987).

B.

En segundo término, el Hospital cuestiona la apreciación de la prueba por parte del Foro recurrido, al sustituir el criterio del Departamento del Recursos Humanos del Hospital por el suyo y resolver que el despido de la Querellante fue injustificado. Añade que igual se equivocó el Foro revisado, al no incluir en sus determinaciones de hechos que, en ambas entrevistas durante la investigación, la Srta. Pérez Rodríguez declaró que había empujado a la Sra. Wilmaris Saldaña. No nos convencen sus argumentos.

Según determinado por el juzgador de los hechos y sustanciado con la evidencia admitida en el juicio, la decisión de despedir a la Srta. Pérez Rodríguez se tomó a base del informe preparado por la supervisora de enfermeras, Sra. Myriam Orta y de la carta de la otra empleada despedida como resultado del incidente. Sin embargo, la supervisora de enfermeras confeccionó el aludido informe sin el beneficio del conocimiento personal del evento, tras entrevistar a ambas empleadas después del incidente.

Luego de recibir el informe, la supervisora Sra. Lydinés Campos se reunió con ambas empleadas por separado. La empleada involucrada –Sra. Saldaña--, le entregó una carta manuscrita con su versión de los hechos. Esa misma mañana, la señora Campos se reunió con el Director de Recursos Humanos del Hospital, Sr. Héctor Troche y le entregó ambos escritos. Este, sin realizar investigación adicional alguna, ni escuchar la versión de ambas empleadas, instruyó a la Lcda. Zahira Irizarry que redactara y cursara las correspondientes cartas de despido. A pesar de que la Srta. Pérez Rodríguez entregó a la señora Campos una carta exponiendo su versión del incidente, no fue considerada, pues, según el propio testimonio del Director de Recursos Humanos, Sr. Troche, ya desde el mismo día de los hechos, viernes 22 de enero de 2016, se había

decidido despedirla. Procedió a así hacerlo, tras concluir que ambas empleadas se habían agredido mutuamente.

El escueto Informe que sirvió como base para el despido, admitido en evidencia como Exhibit G, contiene muy pocos datos relevantes. Se redactó, tomando en cuenta únicamente lo que cada empleada le manifestó unos 20 o 30 minutos después del incidente en entrevistas separadas. Según el mismo, “[l]a señorita Pérez alegó que la señorita Saldaña se tornó hostil cuando le pidió el termómetro e hizo contacto físico con esta la cual tuvo que empujar.” Mientras, la otra empleada --Sra. Saldaña--, “refirió que la señorita Pérez la agarró por el cuello la cual ella la tuvo que empujar.” Es decir, ambas empleadas sostuvieron que tuvieron que empujar a la otra y ninguna reclamó haber recibido golpes. Las cartas de ambas empleadas son igualmente exiguas en términos de detalles sobre lo ocurrido.

Ya en el juicio, sin embargo, la prueba testifical demostró que, habiendo entre las damas una distancia de 30 a 50 pies, cuando la Srta. Pérez Rodríguez buscó el termómetro, la Sra. Saldaña le pidió que se lo devolviera pronto, a lo que la Srta. Pérez Rodríguez le respondió que tan pronto terminara lo devolvería. Pocos minutos después, cuando la Sra. Saldaña acudió al área de trabajo de la Srta. Pérez Rodríguez a buscar el termómetro, se produjo el incidente. Según la Srta. Pérez Rodríguez, en esos momentos se encontraba de espaldas atendiendo a una paciente cuando la Sra. Saldaña la agarró fuertemente por el brazo izquierdo y la increpó diciéndole que le devolviera el termómetro y que la respetara. Testificó, a satisfacción del juzgador de hechos, que se sacudió para soltarse y que le reclamó a la Sra. Saldaña que también la respetara. Su testimonio de la Srta. Pérez Rodríguez fue corroborado por fotos demostrativas de que en efecto tenía marcas en su brazo izquierdo, moretones, producto del ataque que relató.

Según el director de recursos humanos del Hospital, Sr. Troche, no tenía más alternativa que despedir a las dos empleadas sumariamente porque el Manual del Empleado lo requería. Insistió incorrectamente que, tratándose de casos de agresión, la única opción que da el Manual es el despido inmediato y que en esos casos el expediente de personal o el historial del empleado es irrelevante. Para él, la agresión es una falta grave y las faltas graves conllevan despido inmediato siempre, según el Manual.

Examinado el aludido Manual, no existe disposición en el mismo que requiera o permita el despido inmediato de un empleado involucrado en un incidente como el de autos. En ningún lugar se establece que toda falta grave conlleve como única opción el despido inmediato.

Salvo la definición de lo que considera faltas graves, el Manual tampoco distingue entre faltas graves y menos graves. Sin embargo, para su aplicación, según las guías del Manual, hay que precisar la “seriedad” y la “naturaleza” de la falta imputada a la luz de las circunstancias de cada caso. La definición advierte a los empleados que esas faltas podrían conllevar su despido inmediato, pero no siempre. Dependerá de la seriedad y la naturaleza de la falta en cada caso.

En resumen, entendemos, como entendió el Foro recurrido, que la respuesta física que dio la Srta. Pérez Rodríguez a la agresión física de su compañera de trabajo, de constituir una falta, fue una menos grave y aislada, para lo que existen medidas mucho menos onerosas que el despido fulminante como hizo el Hospital. No estamos ante una falta mayor que vaya a la médula de la relación de confianza y de deber de cumplimiento con la empresa.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se *confirma* la *Sentencia* recurrida.

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

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