

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL XI

VÍCTOR DÍAZ BLAS

Apelante

v.

HOSPITAL SAN
CARLOS, INC.

Apelado

KLAN201901171

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

Número: ABCI2018-00895

Sobre: Despido,
reclamación de salario y
mesada

Panel integrado por su presidenta, la Juez Ortiz Flores, la Juez Domínguez Irizarry, la Juez Nieves Figueroa y la Juez Lebrón Nieves

Ortiz Flores, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de octubre de 2019.

Comparece el señor Víctor Díaz Blas (Sr. Díaz Blas; apelante) mediante recurso de apelación y solicita la revocación de la *Sentencia Enmendada* emitida el 3 de octubre de 2019 y notificada el 4 de octubre de 2019 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Aguadilla (TPI).

Sin más trámite,¹ y por los fundamentos que expondremos a continuación, adelantamos que se desestima el recurso de apelación por falta de jurisdicción por tardío.

I

El Sr. Díaz Blas presentó, el 7 de agosto de 2018, una *Demanda/Querrela* sobre Despido Injustificado, Reclamación de Salario y Mesada, al amparo de la Ley 2, *infra*, contra el Hospital San Carlos, Inc. (Hospital San Carlos; apelado). En apretada síntesis, alegó que, comenzó a trabajar como enfermero en el Hospital San Carlos el 2 de octubre de 2004. No obstante, arguyó que fue despedido el 18 de diciembre de 2015 sin justa causa. Además, el apelante indicó que no recibió mesada luego del despido.²

¹ Véase, Regla 7 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R.7.

² Apéndice del recurso, págs. 13-21.

El Hospital San Carlos, luego de ser emplazado, contestó la *Demanda/Querella* el 23 de agosto de 2018. Aunque efectivamente admitió que el Sr. Díaz Blas fue despedido para esa fecha, rechazó que fuera sin justa causa. Asimismo, indicó una serie de conductas incurridas por el apelante y argumentó que, por su magnitud y gravedad, ameritaron el despido inmediato. El Hospital San Carlos adujo que el Sr. Díaz Blas había sido objeto de disciplina progresiva correctiva con varias amonestaciones antes de ser despedido y que contaba con un abultado expediente personal en el cual constaban distintas faltas. Sostuvo, pues, que medió justa causa en la decisión del despido del apelante y que no es acreedor para mesada como “cuestión” de derecho.³

Luego de varios trámites procesales, el 15 de agosto de 2019, el Hospital San Carlos presentó una *Solicitud de Sentencia Sumaria* en la que, en esencia, argumentó que no existía controversia sobre la ocurrencia de los hechos que provocaron el despido, por lo que el mecanismo de sentencia sumaria era el vehículo procesal idóneo para disponer de la reclamación instada.⁴ El 5 de septiembre de 2019, el apelante presentó una *Moción en Oposición a Sentencia Sumaria*⁵.

El 13 de septiembre de 2019, notificada el mismo día, el TPI emitió una *Sentencia Parcial* mediante la que declaró “Ha Lugar” la *Solicitud de Sentencia Sumaria* instada por el Hospital San Carlos, en cuanto a la causa de acción presentada al amparo de la Ley 2, *infra*. No obstante, al existir controversia sobre las horas trabajadas en exceso laboral, se ordenó la continuación de los procedimientos y se mantuvo el juicio para el 23 de septiembre de 2019.⁶

El foro apelado encontró incontrovertidos, en la *Sentencia Parcial*, los siguientes hechos:

1. El querellante, Víctor Díaz Blas, trabajó para el Hospital San Carlos, desde el 4 de octubre de 2004 hasta el 18 de diciembre de 2018, fecha en que fue despedido.

³ Apéndice del recurso, págs. 23-31.

⁴ Apéndice el recurso, pág. 50.

⁵ Apéndice del recurso, pág. 152. Surge del expediente que la *Moción en Oposición a Sentencia Sumaria* fue identificada como: CIVIL NÚM: ABCI2018-00082.

⁶ Apéndice del recurso, págs. 206-213.

Véase, Hechos estipulados núm. 1-2 del Informe de Conferencia con Antelación a Juicio.

2. A la fecha de su despido, el querellante se desempeñaba como enfermero, trabajando 40 horas semanales, a razón de \$14.42 por hora. Véase, Hechos estipulados núm. 3 y 5 del Informe de Conferencia con Antelación a Juicio.
3. El 1 de octubre de 2004, la parte querellante recibió el manual del empleado del Hospital San Carlos, Inc. Véase, Exhibit II de Sentencia Sumaria.
4. El manual de empleado del hospital incluye una política de acciones disciplinarias, dirigidas a corregir las faltas del empleado. Véase, Exhibit III de Sentencia Sumaria, pág. 56.
5. Las normas generales disciplinarias del manual de empleados del hospital, establece que:

El Hospital no tolerará conducta impropia ni dudosa de parte del empleado. Cuando la conducta de un empleado no se ajuste a las normas y reglamentaciones vigentes, se tomarán medidas correctivas o disciplinarias necesarias, que pueden ser desde una amonestación verbal hasta despedida. La constancia de las medidas disciplinarias impuestas a un empleado permanecerá siempre en su récord. Véase, Exhibit III de Sentencia Sumaria, pág. 56.

6. Surge de las normas disciplinarias que, serán causa para acción disciplinaria entre otras, las siguientes: ausencias no autorizadas; ausentismo y tardanzas habituales; abandonar el área de trabajo sin autorización; omisión de los deberes por negligencia o descuido; operar, usar o poseer maquinaria, equipo o herramienta que no le hayan sido asignadas; el uso de propiedad o facilidades de la institución para trabajo personal en horas laborables; no reportar accidentes; cualquier abuso o negligencia en el trato del paciente; destruir, dañar o dar mal uso a cualquier propiedad de la institución o de cualquier empleado y negligencia o descuido en el uso de la propiedad del hospital u ocasionar daño a esta. Véase, Exhibit III de Sentencia Sumaria, págs. 56-59.
7. El 23 de octubre de 2014, el querellante recibió una amonestación verbal, como consecuencia de no utilizar guantes al canalizar un paciente. Véase, Exhibit IV de Sentencia Sumaria.
8. El 22 de mayo de 2015, la parte querellante recibió una amonestación escrita por irregularidades en la administración de medicamentos. Surge de la amonestación escrita que, el querellante administró Toradol 60mg IM ordenado por el médico, a pesar de que este medicamento fue ordenado en turno 3-11 y la enfermera documentó que la paciente era alérgica a

ASA. En la amonestación escrita se añadió que, el querellante aceptó que no verificó la banda de identificación para no incomodar a la paciente y tampoco realizó informe de reacción adversa, lo que se considera un descuido en el cuidado del paciente. Véase, Exhibit V de Sentencia Sumaria.

9. El 18 de septiembre de 2015, el querellante recibió una amonestación escrita por el incumplimiento de sus deberes y responsabilidades. Surge de la amonestación escrita que el querellante trató bruscamente a la madre de un paciente menor de edad, quien tuvo que esperar por un período prolongado a ser atendido. A pesar de la prolongada espera, el querellante no reevaluó la queja principal del paciente y su escala de dolor. Véase, Exhibit VI de Sentencia Sumaria.

10. El 29 de octubre de 2015, el querellante recibió una amonestación escrita por un patrón de ausentismo. En la amonestación escrita se hizo constar que, el 24 de febrero de 2015, el querellante había sido entrevistado por el patrón de ausencias y que este había mejorado en el trimestre de abril a junio. No obstante, durante el trimestre de julio a septiembre, volvió a incumplir con la norma de asistencia, al presentar dos (2) ausencias por enfermedad esporádica, el 2 y 15 de julio de 2015, dos (2) ausencias por asunto personal, el 11 y 16 de agosto y una por enfermedad, el 21 de septiembre de 2015. En octubre presentó dos ausencias esporádicas. Véase, Exhibit VII de Sentencia Sumaria.

11. El 29 de septiembre de 2015, el querellante procuró y obtuvo durante horas laborables, los servicios de radiografía ofrecidos por el hospital, sin llenar récord ni tener orden médica para ello. De igual manera, obtuvo los servicios de imágenes sin cumplir con el procedimiento establecido y sin mediar pago por dichos servicios, obteniendo de esta manera un beneficio personal ilícito e irregular. Véase, Exhibit VIII de Sentencia Sumaria.

12. Las amonestaciones recibidas por el querellante, tanto verbal como escritas, advertían que el no cumplir con las normas conllevaría la imposición de medidas de disciplina progresiva. Véase, Exhibit IV-VII de Sentencia Sumaria.

13. El 18 de diciembre de 2015, el querellante fue despedido. Véase, Exhibit IX de Sentencia Sumaria.

14. Con relación a la jornada de trabajo, el manual de empleado del hospital dispone que:

Toda hora trabajada en exceso de ocho (8) al día, se pagará a tiempo doble del tipo de salario que esté devengando el empleado, siempre y cuando, dicho tiempo esté autorizado y justificado por el Gerente y/o Supervisor del Departamento. La jornada máxima laboral

será de cuarenta (40) horas a la semana. El tiempo trabajado en exceso de cuarenta (40) horas físicas será pagada a razón de (2) veces su paga por hora regular sin contar diferencia alguna o paga por incentivo del turno". Exhibit III de Sentencia Sumaria, pág. 16.

15. Para efectos del cómputo de horas extra, el manual de empleados establece que, los sábados y domingos no se considerarán días extraordinarios de trabajo. Véase, Exhibit III de Sentencia Sumaria, pág. 16.

A tenor con las anteriores determinaciones de hechos, el TPI concluyó lo siguiente:

[...] La parte querellante no presentó oposición a sentencia sumaria dentro del periodo otorgado por el tribunal.⁷

[...]

Examinado el derecho aplicable y los documentos que obran en el expediente, no procede la causa de acción al amparo de la Ley Núm. 80-1976, *supra*, sobre despido injustificado. La parte querellada demostró que suministró copia del manual de empleados al querellante y que este violó las normas en reiteradas ocasiones. De igual manera, surge de las amonestaciones verbales y escritas, que el querellante incurrió en una serie de faltas a las normas y políticas establecidas por el hospital y que la parte querellada, impartió las medidas disciplinarias necesarias, hasta su posterior despido.

De los documentos que obran en el expediente, no surge que el querellante mejoró su desempeño laboral, aun cuando era advertido de cómo mejorar su desempeño y evitar la aplicación de medidas disciplinarias progresivas. Por el contrario, la inobservancia de las normas establecidas en el manual de empleado y las faltas cometidas por el querellante fueron repetitivas, a pesar de las amonestaciones y estas resultaron en su despido. Por lo tanto, el despido del querellante estuvo justificado y fue producto de disciplina progresiva por parte del patrono.⁸

Inconforme con la determinación, el 20 de septiembre de 2019, el Sr. Díaz Blas presentó una *Moción en reconsideración de sentencia sumaria parcial* en la que argumentó como sigue:

[...] Nos preocupa dicha determinación, pues el querellante presentó su oposición a la Moción de Sentencia Sumaria el día 5 de septiembre de 2019 a las 2:17 p.m. Previamente el querellante radicó un escrito de Oposición a Sentencia Sumaria y entendemos que fue dentro del término concedido. Más aún es pertinente señalar que la parte querellada tampoco radicó la Moción de Sentencia Sumaria en el tiempo concedido. A esos efectos el 15 de agosto de

⁷ Apéndice del recurso, pág. 206.

⁸ Apéndice del recurso, pág. 212.

2019 presentó Moción de Sentencia Sumaria, la cual nos fue notificada el día 19 de agosto de 2019. El día 26 de agosto de 2019 solicitamos que se nos extendiera hasta el 6 de septiembre de 2019 el término para replicar a la Sentencia Sumaria. (Exhibit I).⁹

El 26 de septiembre de 2019, el Hospital San Carlos presentó ante el TPI una *Solicitud de Desglose y/o Moción en Oposición a Solicitud de Reconsideración*.¹⁰ El apelado razonó que las sentencias dictadas bajo un procedimiento sumario laboral no pueden ser objeto de reconsideración. El 1 de octubre de 2019, el TPI emitió una *Orden* que declaró “No Ha Lugar” a la Reconsideración conforme [*Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*,] 196 DPR 439 (2016).¹¹

Además, el TPI emitió una *Sentencia Parcial Enmendada* el 3 de octubre de 2019, notificada el próximo día, en la que dispuso como sigue:

El [T]ribunal emite esta [S]entencia [P]arcial [E]nmendada, a los fines de enmendar el hecho incontrovertido núm. 11. Además, el tribunal tomó en consideración, la oposición a sentencia sumaria presentada por el querellante, el 5 de septiembre de 2019. Según se desprende de los autos, por error oficinesco, la parte querellante presentó dicha oposición bajo el caso civil núm. ABCI2018-00082.¹²

Inconforme, el Sr. Díaz Blas presentó un recurso de *Apelación* con los siguientes señalamientos de errores:

Primer Error: Erró el Honorable Tribunal de Instancia al dictar Sentencia Sumaria Parcial en contra del obrero querellante en un caso de despido injustificado sin tener toda la verdad de los hechos pertinentes y relevantes de la demanda.

Segundo Error: Erró el Honorable Tribunal al determinar que hubo justa causa para el despido del apelante sin tener toda la verdad de los hechos relevantes y pendientes.

Tercer Error: Erró el Honorable Tribunal al determinar que no hay controversia[s] reales y sustanciales de hechos en el presente caso a pesar de que lo mismos fueron controvertidos.

Cuarto Error: Erró el Honorable [Tribunal] al hacer adjudicaciones de credibilidad a favor del Hospital San Carlos, al tomar en cuenta la declaración jurada de Migdalia Ortiz, Directora de Recursos Humanos y no considerar la

⁹ Apéndice del recurso, pág. 215

¹⁰ *Moción de desestimación por falta de jurisdicción* presentada por la parte apelada, Anejo I, pág. 4. (*Solicitud de desglose y/o moción en oposición a solicitud de reconsideración*.)

¹¹ Apéndice del recurso, pág. 219.

¹² Apéndice del recurso, pág. 11.

declaración jurada del demandante cuando la controversia debe ser resuelta en un juicio plenario por no ser susceptible a resolverse por Sentencia Sumaria.

II

A. Jurisdicción

Es norma conocida que los tribunales debemos ser celosos guardianes de nuestra jurisdicción *Souffront v. A.A.A.*, 164 DPR 663, 674 (2005). No podemos atribuirnos jurisdicción si no la tenemos, así como tampoco las partes en un litigio nos la pueden otorgar. *Maldonado v. Junta Planificación*, 171 DPR 46, 55 (2007). La ausencia de jurisdicción es simplemente insubsanable. *Id.* Las cuestiones jurisdiccionales, por ser consideradas privilegiadas, deben ser resueltas con preferencia. *Caratini v. Collazo Syst. Análisis, Inc.*, 158 DPR 345, 355 (2003). Por lo tanto, la norma es que cuando un tribunal determina que no tiene la autoridad para atender un recurso, solo puede así declararlo y desestimar el caso. *Id.*

En lo pertinente, el inciso (C) de la Regla 83 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 83 (C), dispone que: “[e]l Tribunal de Apelaciones, a iniciativa propia, podrá desestimar un recurso de apelación o denegar un auto discrecional por cualesquiera de los motivos consignados en el inciso (B) precedente”. A tales efectos, el inciso (B) de la citada regla establece los siguientes motivos:

- (1) **que el Tribunal de Apelaciones carece de jurisdicción;**
- (2) que el recurso fue presentado fuera del término de cumplimiento estricto dispuesto por ley sin que exista justa causa para ello.
- (3) que no se ha presentado o proseguido con diligencia o de buena fe;
- (4) que el recurso es frívolo y surge claramente que no se ha presentado una controversia sustancial o que ha sido interpuesto para demorar los procedimientos;
- (5) que el recurso se ha convertido en académico. 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 83 (B). (Énfasis nuestro).

B. Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales

La Ley 2 de 17 de octubre de 1961, 32 LPRA secs. 3118 *et seq.* (Ley 2), establece un procedimiento sumario especial para que los empleados tramiten las reclamaciones que posean contra sus patronos

por concepto de reclamaciones relacionadas a salarios, beneficios y derechos laborales. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921, 928 (2008). El procedimiento sumario creado en la Ley 2, *supra*, responde “a una clara e inequívoca política pública establecida por el Estado que busca abreviar el procedimiento de forma que sea lo menos oneroso posible para el obrero”. *Lucero v. San Juan Star*, 159 DPR 494, 504 (2003). Este procedimiento especial le impone al patrono la carga procesal más onerosa, con el propósito de remediar la desigualdad económica que existe entre las partes cuando un empleado insta una reclamación en contra de su patrono. *Id.* Cónsono con lo anterior, se ha planteado que la característica esencial del procedimiento establecido en la Ley 2, *supra*, es su naturaleza sumaria. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc. supra* en la pág. 504.

Se ha reconocido que, de conformidad con el mandato legislativo, los tribunales tenemos la obligación de exigir y promover la diligencia y la prontitud en la tramitación de las reclamaciones laborales instadas al amparo de la Ley 2. *Id.* en la pág. 929. No obstante, aun cuando el procedimiento sumario contenido en la Ley 2, *supra*, se creó con el propósito de beneficiar al empleado, por ser este la parte más vulnerable en este tipo de casos, lo anterior no implica que “la intención del legislador [fue] imponer un trámite procesal inflexible e injusto para el patrono querellado”. *Lucero v. San Juan Star, supra* en la pág. 506. Aunque en nuestra jurisdicción es norma conocida que la Ley 2, *supra*, debe interpretarse liberalmente a favor del empleado, los tribunales debemos tener presente que esta no debe ser interpretada ni aplicada en el vacío. *Id.* en las págs. 505-506. Así, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido lo siguiente:

[E]l procedimiento sumario no es, ni puede ser, una carta en blanco para la concesión de remedios. Si bien no se debe menoscabar el propósito reparador y protector que persigue la Ley, es menester recordar que resulta “esencial brindarle al patrono las oportunidades básicas del debido proceso de ley para defender sus derechos [adecuadamente]. *Id.* en la pág. 506 que cita a *Rivera Rivera v. Insular Wire Products*, 140 DPR 912, 922 (1996).

En sintonía con la intención legislativa de crear un procedimiento expedito y de naturaleza sumaria la Ley 2, *supra*, entre otras cosas, establece: (1) términos relativamente cortos para contestar la querella, (2) criterios estrictos para conceder una prórroga para contestar la querella, (3) un mecanismo especial que flexibiliza el emplazamiento del patrono y (4) limitaciones en el uso de los mecanismos de descubrimiento de prueba. *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc., supra*, en la pág. 929.

Con relación a la controversia que nos ocupa, el Tribunal Supremo interpretó la Ley 2, *supra*, en el caso de *Patiño Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439, 449-450 (2016). En esta ocasión, el Tribunal Supremo resolvió que a los fines que persigue la Ley 2, *supra*, la moción de reconsideración de una sentencia final es incompatible con el procedimiento sumario laboral. Por tanto “cualquiera de las partes que se considere perjudicada por la sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia podrá interponer recurso de apelación ante el Tribunal de Apelaciones, en el término jurisdiccional de diez (10) días, computados a partir de la notificación de la sentencia del Tribunal de Primera Instancia”. 32 LPRA §3127.

III

La *Sentencia Parcial* desestimatoria de la reclamación del Sr. Díaz Blas sobre despido injustificado se notificó el 13 de septiembre de 2019. Sin embargo, el apelante presentó una *Solicitud de Reconsideración* ante el TPI el 20 de septiembre de 2019. La misma fue declarada no ha lugar el 1 de octubre de 2019. El 3 de octubre de 2019, notificada el próximo día, el foro apelado emitió una *Sentencia Parcial Enmendada* donde enmendó el hecho incontrovertido número 11, y aclaró que, por error oficioso, la parte querellante apelante, presentó dicha oposición bajo el caso civil núm. ABCI2018-00082. Así las cosas, la apelación fue presentada en la Secretaría del Tribunal de Apelaciones el 15 de octubre de 2019.

De un cálculo matemático se desprende que el recurso fue presentado fuera del término correspondiente. En específico, veintidós (22) días de vencido el término. Según el ordenamiento jurídico procesal, la apelación debió presentarse en o antes del lunes, 23 de septiembre de 2019. Además, la *Sentencia Parcial Enmendada* fue emitida sin jurisdicción, y, según surge del expediente, al haber transcurrido los diez (10) días sin que se presentara un recurso de apelación, la *Sentencia Parcial* emitida el 13 de septiembre de 2019, advino final y firme.

Como es sabido, las apelaciones contra las sentencias dictadas en casos sumarios bajo la Ley 2, *supra*, se presentarán dentro del término de 10 días contados a partir de la notificación de la *Sentencia* del Tribunal de Primera Instancia. Dicho término es jurisdiccional y, por tanto, insubsanable e improrrogable. Así, estamos privados de jurisdicción para considerar en los méritos la apelación de epígrafe. Siendo ello así, al amparo de la Regla 83 (C) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*, lo único que procede es decretar su desestimación por carecer de jurisdicción.

IV

Por los fundamentos que anteceden, al amparo de la Regla 83 (C) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 83 (C), se desestima el presente recurso de apelación por falta de jurisdicción por tardío.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Juez Domínguez Irizarry concurre con el resultado sin opinión escrita.

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