

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
PANEL VIII

MARISELA ROMÁN DE  
JESÚS

Apelante

v.

HOSPITAL DR. SUSONI,  
INC.

Apelado

KLAN201900809

**Apelación**

procedente del  
Tribunal de  
Primera Instancia,  
Sala de Arecibo

Sobre:  
Despido  
Injustificado y  
otros

Caso Núm.:  
C PE2017-0077  
(302)

Panel integrado por su presidenta la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Rivera Torres.

Rodríguez Casillas, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de agosto de 2020.

Comparece ante nos la señora Marisela Román De Jesús (en adelante señora Román de Jesús o apelante) para solicitar la revocación de una Sentencia emitida el 3 de julio de 2019 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Arecibo (TPI).<sup>1</sup> Allí, se concluyó que medió justa causa para el despido de la apelante; por lo cual, se desestimó con perjuicio la querrela instada al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley Núm. 80).<sup>2</sup>

Por los fundamentos que se exponen a continuación, confirmamos la Sentencia apelada.

**-I-**

El 8 de mayo de 2017 la señora Román de Jesús presentó una querrela bajo el procedimiento sumario laboral provisto por ley en contra de su antiguo patrono, Hospital Dr. Susoni, Inc. (en adelante Hospital o apelada).<sup>3</sup> La apelante alegó que laboró para el Hospital

<sup>1</sup> Notificada el 11 de julio de 2019.

<sup>2</sup> *Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa*, 29 LPRA sec. 185a et seq., según enmendada.

<sup>3</sup> Véase, Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, *Ley de Procedimiento Sumario de*

por aproximadamente dieciocho (18) años hasta que fue despedida sin justa causa, por lo que reclamó el pago de la mesada por concepto de despido injustificado. Según la apelante, el Hospital la despidió por insubordinación al negarse “*de manera respetuosa*” firmar un documento en el que la suspendían.

El 23 de mayo de 2017 el Hospital contesta la querrela negando las aseveraciones en su contra. Entre las defensas afirmativas planteadas, señaló que “*la querellante fue despedida justificadamente por —entre otras razones— insubordinarse y negarse a seguir los procedimientos establecidos en el Hospital, durante la reunión celebrada el 24 de abril de 2017 en la Oficina del Departamento de Recursos Humanos del Hospital... El propósito de la reunión era notificarle a la querellante los hallazgos de la investigación realizada por el Hospital y la suspensión impuesta a manera de excepción como oportunidad final de corregir su conducta*”.

El Hospital señaló que cuando se le notificó a la apelante la suspensión de diez (10) días laborables, también se le realizaron varias advertencias. Se le advirtió que de incurrir en conducta adicional alguna que violase las políticas o procedimientos del Hospital, sería despedida. Además, según el Hospital, se le enfatizó particularmente la importancia de que cumpliera en todo momento con la Política de Hostigamiento Sexual y Discrimen del Hospital y la Política contra Represalias. Sin embargo, el Hospital señaló que —en lugar de aceptar su falta— la apelante se comportó de forma irrespetuosa e insubordinada, retando su autoridad e indicó que repetiría la conducta por la cual se le estaba suspendiendo de entenderlo necesario y que no seguiría el procedimiento establecido en el Hospital. Ante estas manifestaciones, el Hospital expresó que

no tuvo otra alternativa que despedir a la apelante.

Una vez finalizado el descubrimiento de prueba entre las partes, se celebró la Conferencia con Antelación al Juicio, y luego el juicio los días 25, 27 y 28 de febrero de 2019, así como el 1 y 5 de marzo de 2019. Concluido el desfile de prueba, el TPI concedió a las partes la oportunidad de identificar los hechos probados mediante la prueba testifical y documental. Los hechos estipulados por las partes fueron los siguientes:

1. La querellante comenzó a trabajar en el Hospital el día 15 de septiembre de 1998.
2. Allá para el 24 de abril de 2017, la querellante laboraba en calidad de Supervisora de Registro Central.
3. Desde el año 2004 hasta el 24 de abril de 2017, la supervisora inmediata de la querellante era la Sra. Aida González.
4. Durante el año 2017, el supervisor de la Sra. Aida González era el Sr. Francisco Silva, Director del Departamento de Finanzas del Hospital.
5. El expediente de personal del hospital, correspondiente a la querellante, no contiene ninguna amonestación de su patrono, previo al mes de abril 2017.
6. EL 12 de mayo de 2014, la querellante fue nombrada Supervisora del Departamento de Registro Central.
7. El hospital hizo una investigación como resultado de la querrela y de las alegaciones de la Sra. Denise Cortés contra la querellante.
8. El 20 de abril de 2017, el hospital notificó a la querellante del proceso de la investigación y le dio oportunidad de expresar su posición sobre las alegaciones de Denise Cortés. Participaron en la reunión, la Sra. Yanira Hernández (Coordinadora de Recursos Humanos), Sra. Blanca Rodríguez (Directora Regional Corporativa de Recursos Humanos) y Sr. Francisco Silva (Director de Finanzas).
9. El 24 de abril de 2017, durante la reunión, estaban presentes la Sra. Yanira Hernández (Coordinadora de Recursos Humanos), la Sra. Blanca Rodríguez (Directora Regional Corporativa de Recursos Humanos) y Sr. Francisco Silva, (Director de Finanzas).
10. El 24 de abril de 2017, una paciente del hospital presentó verbalmente una queja contra la Sra. Carmen Torres, Oficinista de Medicina Nuclear, quien era supervisada por la querellante.
11. La supervisora Aida González no participó de ninguna de las etapas del proceso de investigación y. notificación de disciplina.

Así, el 3 de julio de 2019 el TPI —luego de ponderar la prueba testifical y documental— dictó una sentencia desestimando con perjuicio la querrela en su totalidad. En específico, entendió probados los siguientes hechos, los que por su relevancia transcribimos *in extenso*:

- 1) La Querellante es Testigo de Jehová.
- 2) El esposo de la Querellante es Anciano de la Congregación de Testigos de Jehová.
- 3) Si un miembro de los Testigos de Jehová no sigue los dogmas que profesan, podría ser expulsado de la congregación.
- 4) La Querellante comenzó a trabajar en el Hospital Dr. Susoni el 15 de septiembre de 1998.
- 5) El 15 de septiembre de 1998, la Querellante acusó recibo del Manual de Empleado vigente al momento.
- 6) El 3 de mayo de 2004, la Querellante acusó recibo de la Norma Protección a Pacientes contra Abuso, Negligencia u Hostigamiento.
- 7) El 23 de febrero de 2005, la Querellante recibió el Manual de Procedimiento Disciplinario Progresivas del Hospital Metropolitano Dr. Susoni en Arecibo.
- 8) El 7 de agosto de 2007, la Querellante acusó recibo del Manual de Procedimientos Disciplinarios, revisión 2007.
- 9) El 15 de julio de 2008, la Querellante recibió el Manual del Asociado ("Manual del Asociado") del Hospital, el cual estaba vigente al momento de su despido.
- 10) El 12 de mayo de 2014, la Querellante fue nombrada Supervisora del Departamento de Registro Central.
- 11) El 10 de junio de 2014, la Querellante recibió un documento describiendo sus funciones y deberes como Supervisora de Registro.
- 12) El 7 de julio de 2015, la Querellante recibió la Política contra el Hostigamiento Sexual o Discrimen de Cualquier Índole, la cual se encontraba en vigor para el año 2017.
- 13) La Política contra el Hostigamiento Sexual o Discrimen de Cualquier Índole establece que el hostigamiento por cualquier tipo, incluyendo por razón de religión, cuando dicha conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante hostil u ofensivo, el Hospital proscribió dicha infracción con serias sanciones disciplinarias, incluyendo el despido.
- 14) La violación a las disposiciones de la Política contra el Hostigamiento Sexual o Discrimen de Cualquier Índole a su vez se incluyen en el Manual del Asociado. Manual del Asociado, Pg. 51-54.
- 15) En el Manual del Asociado se establece una disposición en contra del Hostigamiento. A esos efectos, el Hospital señala que no se tolerará hostigamiento y acoso de ningún tipo. Manual del Asociado, Pg. 51-54.
- 16) En el Manual del Asociado el hostigamiento es definido como un comportamiento físico o verbal ofensivo e inapropiado, que puede incluir comentarios o comportamientos relacionadas, entre otras cosas, a religión. Manual del Asociado, Pg. 51-54.
- 17) El Manual del Asociado también señala que las represalias están estrictamente prohibidas. A tales efectos dispone: "Las Represalias están estrictamente prohibidas y son base para despidos, los asociados deben sentirse libres de levantar cualquier preocupación por acoso, discriminación y/o hostigamiento sin temor a represalias".
- 18) El 4 de mayo de 2016, la Querellante recibió la Certificación de Adiestramiento sobre "Conceptos Jurídicos y Prácticos para evitar Conducta Inapropiada en el Escenario Laboral y Técnicas Avanzadas de Supervisión".
- 19) El 19 de mayo de 2017, la Querellante recibió el Certificado de Cursos Mandatorios.
- 20) Desde el año 2004, hasta el 24 de abril de 2017, la

supervisora inmediata de la Querellante era la Sra. González.

- 21) Durante el año 2017, el Supervisor de la Sra. González era el Sr. Silva, Director del Departamento de Finanzas.
- 22) La parte querellante como supervisora del registro central, tenía bajo su supervisión 11 empleados.
- 23) El área de servicio al cliente del hospital atiende las quejas de los pacientes. Las quejas deben ser presentadas de forma escrita.
- 24) Si una queja de un paciente es presentada verbalmente, la misma debe ser canalizada a través del supervisor del área que la atiende, para que así se proceda con el referido a servicio al cliente.
- 25) El 14 de marzo de 2017, la Srta. Cortés, quien laboraba como Tecnóloga Radiológica en el Departamento de Centro de Imágenes, recibió verbalmente una queja de una paciente del Hospital que se encontraba en el área de Medicina Nuclear.
- 26) La queja verbalmente presentada por la paciente era en contra de una empleada del Hospital, la señora Carmen Torres (“Sra. Torres”), quien laboraba como oficinista y era supervisada por Román.
- 27) Luego de recibir la queja de la paciente, ese mismo día 14 de marzo de 2017, la Srta. Cortés se la comunicó a su supervisora, la Sra. Oliveras.
- 28) La Querellante no supervisaba a la Srta. Cortés.
- 29) El 15 de marzo de 2017, la Querellante se comunicó vía telefónica al Departamento de Medicina Nuclear, procuró y habló con la Srta. Cortés para que ésta última fuera a su oficina para dialogar cuando saliera de su turno.
- 30) Ese mismo día, la Srta. Cortés le comunicó la situación de la llamada de Román a la Sra. Oliveras.
- 31) La Sra. Oliveras le indicó a la Srta. Cortés que, si la Querellante le quería hablar sobre la queja presentada por la paciente, ésta debía estar presente durante la conversación como su supervisora y en calidad de testigo.
- 32) La Srta. Cortés no acudió a la oficina de Román debido a que entendía que la razón de la llamada de Román estaba relacionada a la queja que había presentado la paciente en contra de la Sra. Torres y ésta no quería provocar una situación incómoda ni tener una confrontación con Román ni ofenderla al tenerle que decir que no tenía autorización para hablar con ella sobre la queja o asuntos del trabajo, sin la presencia de su supervisora, la Sra. Oliveras.
- 33) El 23 de marzo de 2017, hubo otro encuentro entre Román y la Srta. Cortés.
- 34) Ese día la Srta. Cortés y la Sra. Reillo vieron a Román caminando por uno de los pasillos del Hospital y la Srta. Cortés le agarró la mano a la Sra. Reillo y se escondieron detrás de una puerta en el área donde ubica de unas escaleras de salida del Hospital, intentando evitar un encuentro con la Querellante. En esta ocasión, la Querellante entró al área de las escaleras, se le acercó a la Srta. Cortés y le preguntó porque no había ido a su oficina el 15 de marzo de 2017.
- 35) La Srta. Cortés le respondió a la Querellante que se le había olvidado, a lo que la Querellante, de manera sarcástica e incrédula, le replicó “ah, se te olvidó”.
- 36) La Srta. Cortés, preguntó a la Querellante cual era el asunto que ésta quería hablar con ella. Sin embargo, la Querellante le dijo que en ese momento no le iba a decir, ya que no quería interrumpir la conversación entre la Sra. Reillo y la Srta. Cortés. No obstante, en esa ocasión la Querellante le volvió a solicitar a la Srta. Cortés que pasara por su oficina y que en esta ocasión no se le

- olvidara.
- 37) Ese mismo día la Srta. Cortés le indicó a su supervisora lo sucedido.
  - 38) El 12 de abril del 2017, ocurrió nuevamente un encuentro entre la Querellante y la Srta. Cortés.
  - 39) En esta ocasión la Sra. González Perdomo estaba con la Srta. Cortés debido a que ambas se encontraban realizando una radiografía juntas y al salir por uno de los pasillos del Hospital, se encuentran con Román quien las detuvo.
  - 40) En el referido día, la Querellante le cuestionó a la Srta. Cortés la razón por la cual no había acudido a su oficina aún. Asimismo, la Querellante le indicó a la Srta. Cortés que no le quería preguntar sobre la queja de la paciente con relación a la Sra. Torres, sino que era un asunto de índole personal lo que quería discutir con ella.
  - 41) La Srta. Cortés entonces le solicitó a la Sra. González Perdomo que las dejara solas en lo que hablaban.
  - 42) Ese día, la Querellante le comenzó a inquirir a la señora Cortés sobre aspectos religiosos y le preguntó: ¿Estas bautizada? ¿Hace mucho tiempo? ¿Sigues asistiendo a las reuniones de la iglesia? ¿Estás activa en la Iglesia?
  - 43) La Srta. Cortés contestó en la afirmativa a las preguntas y se fue rápido hacia su Departamento.
  - 44) La Srta. Cortés le divulgó a la Sra. González Perdomo lo ocurrido y ésta última le indicó que debía informarlo a la Sra. Oliveras.
  - 45) La Srta. Cortés estaba angustiada y afligida por las preguntas que le hiciera la Querellante, ya que entendía que Román la quería perjudicar a nivel personal y religioso.
  - 46) La Srta. Cortés le comunicó a la Sra. Oliveras lo ocurrido y juntas fueron a la oficina de Recursos Humanos para presentar la queja de los incidentes ocurridos entre Román y la Srta. Cortés
  - 47) En la Oficina de Recursos Humanos, la Sra. Hernández, le solicitó a la Sra. Olivera y a la Srta. Cortés que redactaran un informe sobre las situaciones ocurridas con la Querellante de manera que pudieran trabajarlas el próximo día laborable.
  - 48) Luego, la Srta. Cortés, como testigo de Jehová, le preguntó a los Ancianos de la Iglesia como debía proceder con las situaciones ocurridas con la Querellante, quien también era Testigo de Jehová.
  - 49) Siguiendo los consejos de los Ancianos de la Congregación de Testigos de Jehová, el 17 de abril de 2017 y previo a redactar el informe para Recursos Humanos, la Srta. Cortés le solicitó a la Sra. Oliveras autorización para hablar con la Querellante para aclarar dudas, ya que quería saber la razón de las preguntas que le hiciera la Querellante el 12 de abril de 2017, porque entendía que se estaba poniendo en duda su fe y quería corroborar si las preguntas estaban dirigidas al aspecto laboral sobre la queja presentada por la paciente.
  - 50) Con la autorización de la Sra. Oliveras, la Srta. Cortés acudió a la oficina de Román para dialogar sobre las preguntas que ésta última le había realizado.
  - 51) La conversación entre la Srta. Cortés y la Querellante duró aproximadamente 45 minutos.
  - 52) Durante la conversación, la Querellante en forma irónica, con sarcasmos y de manera hostil, le indicó a la Srta. Cortés que las preguntas las había utilizado para saber qué tipo de persona era ella, pero que ya había llegado a sus conclusiones, ya que debido a que la Srta. Cortés sabía que ambas eran hermanas espirituales y en la fe, al igual que la paciente que había dado la queja contra la

- Sra. Torres, el deber de la Srta. Cortés para ventilar la queja era acudir donde la Querellante y no donde la Sra. Oliveras.
- 53) La Querellante, además, le cuestionó a la Srta. Cortés por haberle dado conocimiento a su supervisora, la Sra. Oliveras sobre los incidentes y le indicó que no tenía que decirle a nadie sobre las preguntas que le había hecho el 12 de abril de 2017, por ser las mismas personales y por haberlo dicho estaba manchando el nombre de Jehová.
- 54) La Querellante le exigió y le insistió a la Srta. Cortés que incumpliera con los protocolos y procesos del Hospital al indicarle que no le mencionara a su supervisora ni a Recursos Humanos la conversación que estaban teniendo en ese momento.
- 55) La Srta. Cortés a pesar de haber ido a la oficina de Román para arreglar lo que ella pensaba que era un asunto personal, se dio cuenta que la Querellante estaba utilizando la religión como excusa para llegar al asunto laboral.
- 56) La Srta. Cortés se fue de la oficina de la Querellante llorosa.
- 57) Luego de hablar con la Querellante, la Srta. Cortés -frustrada y nerviosa- se dirigió al Departamento de Centro de Imágenes en donde por no poder sentir sus piernas colapsó a consecuencia de la conversación sostenida con Román.
- 58) En ese momento, la Srta. Cortés no sentía su boca y no podía parar de llorar.
- 59) Al ver a la Srta. Cortés en ese estado de nervios, la Sra. Oliveras llamó a la Sra. Cuevas para que la atendiera y tranquilizara.
- 60) La Srta. Cortés estaba temblorosa, llorosa, con ronchas en la cara y el pecho y con el corazón bien agitado por lo que la Sra. Cuevas le tomó el pulso y la presión arterial, y le dio agua para estabilizarla.
- 61) Basado en lo ocurrido, la Srta. Cortés fue referida a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ese mismo día.
- 62) Por sentirse indispuesta para trabajar, la Srta. Cortés no laboró el resto del 17 de abril ni el 18 de abril de 2017. El día 19 de abril de 2017, la Srta. Cortés regresó a sus labores.
- 63) Fundamentándose en la queja de la Srta. Cortés contra la Querellante, el 18 de abril de 2017, el Hospital comenzó una investigación interna sobre los incidentes ocurridos.
- 64) Los días 18, 19, 20 y 21 de abril de 2017, como parte de la investigación se realizaron las entrevistas de la Sra. Oliveras, la Sra. Reillo, la Sra. González Perdomo, la Sra. Cuevas, la Srta. Cortés y la Querellante.
- 65) El 20 de abril de 2017, el Hospital notificó a Román del proceso de investigación y le dio oportunidad de expresar su posición sobre las alegaciones de la Srta. Cortés. Participaron en dicha reunión la Sra. Hernández, la Sra. Rodríguez y el Sr. Silva.
- 66) Durante la entrevista de la Querellante, el 20 de abril de 2017, la Querellante mostró poca cooperación, brindando declaraciones escuetas y fue necesario confrontarla una a una con sus intervenciones con la Srta. Cortés, puesto que, al comienzo de su entrevista, la Querellante alegó que sólo había ocurrido un solo evento con la Srta. Cortés relacionado a un asunto personal.
- 67) Luego de confrontar a la Querellante con cada uno los incidentes y las preguntas de carácter religioso realizadas a la Srta. Cortés, la Querellante aceptó haberle hecho las preguntas e insistió que las preguntas eran de índole personal.

- 68) Asimismo, la investigación reveló que la Querellante sabía que la Srta. Cortés se sentía incomoda con las intervenciones de ésta y que ésta última la estaba evitando.
- 69) Terminada la evaluación de los hallazgos de la investigación, la Sra. Rodríguez, quien asiste y maneja los procesos de Recursos Humanos del Hospital junto con la Coordinadora de Recursos Humanos, incluyendo los procesos de investigación e imposición de acciones disciplinarias, redactó un informe de conclusión de investigación detallando las faltas que la Querellante había cometido.
- 70) La Sra. Rodríguez, a su vez, evaluó todos los documentos de las entrevistas realizadas, el Manual del Asociado, el expediente de personal del Hospital correspondiente a la Querellante y la política de hostigamiento y discriminación para tomar una decisión en cuanto a la sanción a ser impuesta a la Querellante.
- 71) Por ello, la Querellante fue citada el 24 de abril de 2017, en la oficina de Recursos Humanos del Hospital como parte del proceso de notificación de la acción disciplinaria a ser impuesta. Estuvieron presentes, además, de la Querellante, la Sra. Rodríguez, la Sra. Hernández y el Sr. Silva, quien supervisaba a la Querellante de manera indirecta.
- 72) La Sra. González, supervisora directa de la Querellante, no estuvo presente durante el proceso de investigación ni notificación de acción disciplinaria debido a que se encontraba de vacaciones para las referidas fechas.
- 73) Durante la notificación, se le entregó a la Querellante el documento que recoge las conclusiones de la investigación y la carta de suspensión.
- 74) Además, la Sra. Rodríguez le explicó que a pesar de que sus múltiples faltas que muchas de ellas por sí solas constituían justa causa para el despido, el Hospital le iba a dar una última oportunidad por entender que, por el tiempo de servicio en el Hospital, la Querellante era razonablemente capaz de corregir su conducta.
- 75) La Sra. Rodríguez le comunicó a la Querellante que sería suspendida por diez (10) días laborables, sujeto al compromiso de la Querellante de no repetir su conducta y prospectivamente cumplir con los procedimientos y normas del Hospital.
- 76) Además, la Sra. Rodríguez le leyó a la Querellante el documento que detalla la conclusión de la investigación, le advirtió que estaba terminantemente prohibido tomar represalia contra la Srta. Cortés o cualquier otro asociado del Hospital por motivo de la queja presentada o de la suspensión impuesta y le indicó que tenía que cumplir en todo momento con la Política contra el Hostigamiento Sexual o Discriminación de Cualquier índole del Hospital.
- 77) La investigación realizada reveló que la Querellante había incurrido en las siguientes infracciones:
- a. protagonizó una serie de eventos constitutivos de hostigamiento y represalia por razón de religión;
  - b. Insubordinación por no seguir las reglas y normas del Hospital, infracción que conlleva el despido como sanción primera.
  - c. Conducta inmoral que atenta contra valores y principios, debido a que la Querellante cuestionó a la Srta. Cortés sobre su religión, infracción que conlleva el despido como sanción primera.
  - d. Hacer comentarios falsos o declaraciones falsas durante el proceso de investigación, pues la Querellante se comportó parca ante las preguntas de la investigación y al principio de la misma



- mintió al expresar que sólo había intervenido en una sola ocasión con la Srta. Cortés, infracción que conlleva el despido como sanción primera.
- e. Inducir a un empleado a participar en violación de las reglas del Hospital, infracción que conlleva el despido como sanción primera.
  - f. Violación a la política contra el hostigamiento infracción que podría conllevar el despido como sanción primera. Además, que la misma es considerada una violación a las leyes en contra de la represalia.
  - g. Violación a la política contra las represalias, infracción que podría conllevar el despido como sanción primera. Además, que la misma es considerada una violación a las leyes en contra de la represalia.
- 78) El Hospital consideró como un agravante el hecho de que la conducta provenía de una supervisora del Hospital que se supone ve por que los asociados cumplan con las normas y procedimientos de la institución
- 79) Al entregársele la carta de suspensión, Román se negó a firmar la carta y con actitud negativa y en reto a la autoridad, tiró tanto la carta de suspensión como el informe de conclusión de investigación.
- 80) La Querellante se negó a reconocer las faltas que se le mencionaron como cometidas y al indicarle que no debería hacer comentarios relacionados a aspectos religiosos, insistió en que no entendía porque debía evitar ese tipo de conducta indicando que lo volvería a hacer porque las preguntas eran un asunto personal y que toda la investigación realizada y el proceso estaba demás.
- 81) Al observar la conducta de Román y escuchar sus expresiones desafiantes e insubordinadas, el Hospital determinó que la suspensión no constituiría una medida adecuada para evitar que se repitiera la conducta prohibida.
- 82) Por ello, se le solicitó a la Querellante que saliera de la oficina para que los demás presentes dialogaran.
- 83) Luego, la Querellante entró nuevamente a la oficina y la Sra. Rodríguez le informó que, debido a su conducta, su actitud insubordinada y falta de compromiso en cumplir con las normas y políticas del Hospital, quedaba despedida.
- 84) La Querellante al recibir la noticia de su despido solicita que le entreguen los documentos relacionados al despido para ir a Recursos Humanos a orientarse, a lo que el Hospital se negó por ésta no haberlos firmado.
- 85) El 24 de abril de 2017, la Querellante fue despedida por el Hospital estar convencido de que la Querellante volvería a incurrir en las mismas conductas e infracciones, según reveló la investigación, por la insubordinación en la cual incurrió la Querellante al negarse a cumplir con las normas del Hospital.

Así, el TPI concluyó que —conforme a la prueba desfilada en el juicio— quedó claramente establecido que el Hospital demostró justa causa para despedir a la apelante y que el despido se realizó con miras a proteger la buena marcha de la empresa. Asimismo, le confirió entera credibilidad al testimonio ofrecido por la Sra. Blanca Rodríguez (en adelante señora Rodríguez) quien relató lo sucedido

durante el proceso de investigación de la queja presentada contra la señora Román de Jesús. También, expresó que la señora Rodríguez describió contundentemente la actitud desafiante, poco cooperadora e insubordinada de la apelante durante la reunión del 24 de abril de 2017, en la cual la apelante insistió en que repetiría su conducta de preguntar sobre cuestiones religiosas por entender que ello constituía un asunto personal. Concluyó que el Hospital le brindó la oportunidad a la apelante de corregir su conducta y mantener su empleo —a pesar de todas las faltas graves cometidas—; sin embargo, por razón de su negativa a comprometerse a cumplir con las normas del Hospital, tuvo que ser despedida.

Por otra parte, al TPI no le mereció credibilidad el testimonio de la apelante a los efectos de que entendía que fue despedida únicamente por negarse “*respetuosamente*” a firmar la carta de suspensión. Expresó que el testimonio de la apelante “*resultó poco convincente, lo que contrasta dramáticamente con el testimonio de los testigos del Hospital quienes declararon con franqueza, seguridad, sin ambivalencias y sin ambages sobre los hechos que se le preguntaron*”.

En desacuerdo, la apelante presentó el recurso que nos ocupa y señaló los siguientes errores:

*PRIMER ERROR: ERR[Ó] GRAVEMENTE EL TPI AL OBVIAR LAS DISPOSICIONES DEL MANUAL DEL ASOCIADO Y RESOLVER QUE EL DESPIDO DE LA QUERELLANTE RESPONDIÓ A UNA INVESTIGACIÓN OBJETIVA, RÁPIDA E IMPARCIAL.*

*SEGUNDO ERROR: ERR[Ó] PATENTEMENTE EL TRIBUNAL CUANDO EXPRESA EN LA DETERMINACIÓN DE HECHO 72, QUE LA SUPERVISORA INMEDIATA DE MARISELA ROMÁN NO PARTICIPÓ DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA PORQUE SE ENCONTRABA DE VACACIONES. EL DÍA QUE SE TOMA LA ACCIÓN DISCIPLINARIA EN CONTRA DE LA APELANTE, SE INCORPORABA A SU TRABAJO LA SUPERVISORA DE LA APELANTE Y LA PARTE APELADO NO ESPERO A QUE ESTUVIERA PRESENTE.*

*TERCER ERROR: ERRÓ PATENTEMENTE EL TPI AL APRECIAR DE LA PRUEBA QUE HUBO UN CRITERIO VÁLIDO PARA EL DESPIDO JUSTIFICADO.*

*CUARTO ERROR: ERRÓ PATENTEMENTE EL TPI AL*

CONCLUIR QUE NO EXISTE EVIDENCIA CREIBLE ALGUNA QUE PUEDA APOYAR UNA CONCLUSIÓN CONTRARIA.

QUINTO ERROR: ERRÓ EL TPI AL NO ESTABLECER COMO ESTIPULACIÓN DE LAS PARTES EL CÓMPUTO DE LA MESADA.

Con el beneficio de la comparecencia del Hospital, examinamos el derecho aplicable.

**-II-**

En primer orden, la Ley Núm. 80 fue creada con el propósito de proteger al empleado de actuaciones arbitrarias del patrono e imponer un remedio económico que desalentara la práctica de despedir empleados sin justa causa para ello.<sup>4</sup> Es por ello que el Art. 1 de la Ley Núm. 80, *supra*, establece que un empleado que: **(1)** esté contratado sin tiempo determinado; **(2)** reciba una remuneración, y **(3)** sea despedido de su cargo sin que haya mediado justa causa, tiene derecho al pago de una indemnización por parte de su patrono, además del sueldo devengado, lo que se conoce comúnmente como la mesada.<sup>5</sup>

Por otro lado, el Art. 11 (a) la Ley Núm. 80,<sup>6</sup> establece una presunción de que el despido fue injustificado, por lo cual recaerá sobre el patrono demostrar —por preponderancia de la prueba— que el despido fue justificado.<sup>7</sup> Ahora bien, esta presunción no opera de forma automática. Para activar dicha presunción, el trabajador debe demostrar los siguientes hechos básicos: **(1)** que era un empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo; **(2)** que trabajaba mediante remuneración alguna; **(3)** que fue contratado sin tiempo determinado, y **(4)** que fue despedido sin justa causa.<sup>8</sup> De manera que —una vez el empleado pruebe los hechos básicos que sustentan una presunción de despido injustificado— logra invertir

<sup>4</sup> Torres Álvarez v. Centro de Patología Avanzada, 193 DPR 920 (2015); Romero v. Cabrera Roig, 191 DPR 643 (2014).

<sup>5</sup> Orsini García v. Srio. de Hacienda, 177 DPR 596, 620-621 (2009).

<sup>6</sup> 29 LPRA sec. 185k (a).

<sup>7</sup> Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 DPR 364, 378 (2001).

<sup>8</sup> Art. 1 Ley 80, 29 LPRA sec. 185a; Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 DPR 894, 907 (2011).

el peso de la prueba sobre el patrono demandado, quien solo puede derrotarla por prueba amplia y vigorosa.<sup>9</sup>

Si bien es cierto que la Ley Núm. 80 no define con exactitud lo que constituye un despido justificado, el Art. 2 del mencionado estatuto establece una lista no taxativa de las circunstancias que constituyen *justa causa* para el despido de un empleado.<sup>10</sup> Las instancias que enumera el Art. 2 de la Ley Núm. 80, *supra*, incluyen causales tanto imputables al empleado,<sup>11</sup> como aquellas de índole empresarial que están relacionadas con aspectos económicos vinculados a la administración de una empresa.<sup>12</sup>

El Tribunal Supremo determinó que el concepto de justa causa es “*dinámico, puesto que se nutre de múltiples y fluidas situaciones imposibles de prever*”.<sup>13</sup> La “[l]ey no pretende ni puede ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido”, pues “[e]sa, es opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa”.<sup>14</sup> En ese sentido, los patronos pueden aprobar reglamentos internos, y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarias, siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad.<sup>15</sup>

Ahora bien —en cualquier caso— para que las violaciones a

---

<sup>9</sup> *Íd.*, pág. 912.

<sup>10</sup> 29 LPRA sec. 185b; *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209 (2015).

<sup>11</sup> Tales como conducta inapropiada, que el trabajo se rinda de forma ineficiente, tardía, negligente o en violación a las normas del negocio, o que el empleado viole reiteradamente las reglas establecidas para el funcionamiento de la empresa. 29 LPRA sec. 185b.

<sup>12</sup> Tales como el cierre total, temporal o parcial de las operaciones de la empresa, cambios tecnológicos, reorganizaciones, reducción de empleados por reducción de ventas o ganancias. *Id.*; *Romero v. Cabrera Roig*, *supra*, págs. 650-651. 29 LPRA sec. 185b.

<sup>13</sup> *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001) citado en *SLG Torres-Matundan v. Centro de Patología*, *supra*, a la pág. 930.

<sup>14</sup> *Íd.*, pág. 542.

<sup>15</sup> *Jusino et als. v. Walgreens*, 155 DPR 560, 572-573 (2001).

las normas del trabajo constituyan “*justa causa*” para el despido, el patrono tiene que probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de estas al empleado y que el empleado las violó.<sup>16</sup>

La violación a las reglas de un patrono podría ser motivo justificado para el despido de un trabajador, siempre y cuando: **(1)** la violación a los reglamentos sea reiterada; **(2)** las reglas y los reglamentos sean razonables; **(3)** se suministre oportunamente copia escrita de estas reglas y estos reglamentos al trabajador, y **(4)** el despido del empleado no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.<sup>17</sup>

No obstante, la tarea de los tribunales en los casos de despido injustificado será la de evaluar las situaciones específicas que se les presentan para determinar si existió la justa causa para el despido, aunque la situación no esté específicamente enumerada en el estatuto.<sup>18</sup>

Por último —es importante señalar que— aunque la Ley Núm. 80, *supra*, no favorece el despido como sanción a la primera falta o única ofensa, dicho estatuto tampoco lo excluye, cuando la intensidad de la falta o el agravio así lo requiera “*en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran*”.<sup>19</sup>

### **B. Revisión apelativa**

Cuando se cuestiona la suficiencia de la prueba y se señala que el foro primario erró en su apreciación, el alcance de la función

<sup>16</sup> *Rivera Torres v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 689-690 (2004).

<sup>17</sup> *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381 (2011); *Rivera Torres v. Pan Pepín*, *supra*, pág. 690; *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, pág. 573; *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, *supra*, pág. 776; Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guía revisada para la interpretación y aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, enmendada*, Hato Rey, 2014, pág. 50.

<sup>18</sup> *Jusino et als. v. Walgreens*, *supra*, en la pág. 572.

<sup>19</sup> Véase, *Srio. Del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.* 153 DPR 223 (2001); *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

revisora está limitado.<sup>20</sup> “Nuestro esquema probatorio está revestido por un manto de deferencia hacia las determinaciones que realizan los juzgadores de primera instancia en cuanto a la prueba testifical que se presenta ante ellos”.<sup>21</sup> La norma de deferencia está más que justificada cuando el planteamiento sobre la “insuficiencia de la prueba se reduce a uno de credibilidad de los testigos”.<sup>22</sup> Esto se debe a que —en cuanto a la credibilidad del testimonio prestado en el juicio— es un principio inquebrantable que el foro sentenciador se encuentra en mejor posición para realizar esa evaluación y adjudicación.

Por lo tanto, los tribunales apelativos deben mantener deferencia con la apreciación de la prueba que realiza un tribunal de instancia.<sup>23</sup> La deferencia hacia las determinaciones de hechos del tribunal de instancia está predicada en que el juez sentenciador fue quien oyó, vio a los testigos declarar y apreció su *demeanor*, y es quien está indudablemente en la mejor posición para aquilatar la prueba testifical desfilada.<sup>24</sup> En vista de esta deferencia, el tribunal apelativo no intervendrá con las determinaciones de hechos, la apreciación de la prueba y las adjudicaciones de credibilidad realizadas por los tribunales de instancia, en ausencia de error, pasión, prejuicio o parcialidad.<sup>25</sup>

Ahora bien —el arbitrio del juzgador de hechos es respetable— más no absoluto.<sup>26</sup> Una apreciación errónea de la prueba no tiene credenciales de inmunidad frente a la función revisora de un tribunal apelativo.<sup>27</sup> La deferencia antes señalada cede cuando las determinaciones de hechos formuladas por el foro primario carezcan

---

<sup>20</sup> *Pueblo v. Toro Martínez*, 200 DPR 834, 857 (2018).

<sup>21</sup> *Pueblo v. De Jesús Mercado*, 188 DPR 467, 477-478 (2013).

<sup>22</sup> Énfasis suprimido. *Íd.*, pág. 479.

<sup>23</sup> *McConnell v. Palau*, 161 DPR 734, 750 (2004).

<sup>24</sup> *Flores v. Soc. de Gananciales*, 146 DPR 45, 49-50 (1998).

<sup>25</sup> *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, 78-79 (2001).

<sup>26</sup> *Rivera Pérez v. Cruz Corchado*, 119 DPR 8, 14 (1987).

<sup>27</sup> *Íd.*

de base en la prueba.<sup>28</sup>

No obstante, sobre la prueba documental, los tribunales apelativos estamos en igual posición que los foros de primera instancia y tenemos la facultad de adoptar nuestro propio criterio.<sup>29</sup>

**-III-**

A la luz de la normativa antes expuesta, procedemos a evaluar los errores señalados en el recurso ante nuestra consideración.

En su primer señalamiento de error, arguye la parte apelante que el TPI incidió al obviar las disposiciones del Manual del Asociado y resolver que el despido de la querellante respondió a una investigación objetiva, rápida e imparcial. Según la señora Román de Jesús, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Manual del Asociado del Hospital la Sra. Aida González tenía que haber estado presente en el proceso disciplinario para que el Hospital pudiera tomar en cuenta todos los hechos pertinentes e impartir la disciplina correspondiente. No le asiste la razón.

El Manual del Asociado del Hospital indica, en cuanto a la Disciplina Progresiva, que:

*En caso de que NO se observen las políticas y procedimientos, es responsabilidad de su supervisor/director corregir la situación. En el Hospital Metropolitano Dr. Susoni esto se efectúa mediante nuestra política de disciplina progresiva.*

*Cuando ocurren infracciones graves, se seguirán los pasos de las Reglas de Procedimiento Disciplinario.<sup>30</sup>*

Sobre el Reglamento de Disciplina Progresiva, el Manual del Asociado establece que:

*Estas reglas de conducta es prerrogativa de la Gerencia. Es por ello que es derecho de la Gerencia, en adición a administrar esta Institución, dirigir a sus asociados en la labor y funciones que desempeñan, ascenderlos, descenderlos, transferirlos, reconocerlos, premiarlos, disciplinarlos por justa causa y por ende mantener la conducta del personal a un nivel de excelencia.*

...

*Todo supervisor será responsable de velar que sus asociados y subalternos, conozcan y cumplan con las normas institucionales. Cuando algún asociado viole alguna de éstas,*

<sup>28</sup> *Moreda v. Rosselli*, 150 DPR 473, 479 (2000).

<sup>29</sup> *Albino v. Ángel Martínez, Inc.*, 171 DPR 457, 487 (2007).

<sup>30</sup> Véase Apéndice de la apelante, Manual del Asociado, pág. 122.

*será responsabilidad del Supervisor y de la Oficina de Recursos Humanos aplicar las medidas disciplinarias que correspondan para corregir el daño y/o evitar que una conducta similar se repita.*<sup>31</sup>

La señora Aida González fue la supervisora de la señora Román de Jesús desde el 2004 hasta el mes de abril de 2017, cuando ocurre el despido. A pesar de ser la señora González quien debió estar presente en el proceso disciplinario, esta no pudo asistir por encontrarse de vacaciones.

El Hospital —en cumplimiento con su deber y observando las disposiciones del Manual de Asociados— investigó con premura la queja de hostigamiento presentada por la Srta. Denise Cortés contra la señora Román de Jesús, por entre otras cosas, inquirirle sobre aspectos religiosos en violación a la Política de Hostigamiento o Discrimen, el Manual del Asociado y la ley que prohíbe el discrimen. En sustitución de la señora Aida González —los días 20 y 24 de abril de 2017— compareció el supervisor de esta, el Sr. Francisco Silva, quien fungía como Director de múltiples departamentos —incluyendo Registro Central— que era el departamento donde laboraba la apelante. Cónsono con lo que establece el Manual, el Sr. Francisco Silva —en calidad de Director o como Supervisor de Registro Central en propiedad en ese momento— participó de la imposición de las medidas disciplinarias —incluyendo la decisión de despido— junto con Recursos Humanos.

El TPI concluyó correctamente que la posición del señor Francisco Silva como supervisor directo de la señora Aida González, era jerárquicamente supervisor de la apelante. Al estar la señora González de vacaciones, el Hospital actuó correctamente al incluir al Sr. Francisco Silva en el proceso de investigación y notificación de acción disciplinaria en sustitución de esta. Por tanto, no se cometió el error señalado.

---

<sup>31</sup> Íd., págs. 144-145.



En su segundo señalamiento de error, la apelante arguye que falló el TPI cuando en la determinación de hecho 72 expresó que su supervisora inmediata no participó de la acción disciplinaria porque se encontraba de vacaciones. Según la apelante, el día que se tomó la acción disciplinaria en su contra, la señora Aida González se incorporó a su trabajo y la apelada no esperó a que estuviera presente.

Este planteamiento es completamente improcedente. A pesar de que la señora Aida González se reintegró a sus labores el mismo día en que la apelante fue disciplinada, esta desconocía todo el proceso que se llevó a cabo durante la investigación. Tal y como señaló el TPI, permitir lo sugerido por la apelante *“evitaría que el Hospital pudiese atender y remediar una situación de la seriedad y gravedad de la conducta de la Querellante hacia la Srta. Cortés”*. El segundo error tampoco fue cometido.

El tercer y cuarto error, van dirigidos a la apreciación de la prueba realizada por el TPI, por lo que se discutirán en conjunto.

De acuerdo con la apelante, erró el TPI al determinar que hubo un criterio válido para el despido justificado y al concluir que no existía evidencia creíble alguna que pueda apoyar una conclusión contraria. Así, nos solicita que evaluemos si la apreciación de la prueba que realizó el foro de instancia —para determinar que hubo un despido justificado— fue correcta o no. En específico, la parte apelante sostiene que la prueba documental y testifical que tuvo ante sí el TPI —particularmente el testimonio de la Sra. Blanca Rodríguez sobre lo acontecido el 24 de abril de 2017— no ocurrió. No obstante, el tribunal le dio entera credibilidad al testimonio de la señora Rodríguez sobre la reacción de la apelante a la acción disciplinaria realizada el 24 de abril de 2017. Al examinar la transcripción de la prueba oral, así como la deferencia que nos merecen las determinaciones de hechos del TPI —y las

adjudicaciones de credibilidad que realiza dicho foro— entendemos que no existen circunstancias que nos muevan a intervenir en la determinación del foro. Además, en la reclamación de despido injustificado, la apelada demostró —con suficiente evidencia— que el despido de la apelante fue justificado por estar presentes todos los factores que se requieren cuando se despide a un empleado por haber violado las normas y reglamentos *“en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran”*. Por consiguiente, resolvemos que no se cometieron los errores señalados.

Finalmente, la apelante arguye que erró el TPI al no establecer como estipulación de las partes el cómputo de la mesada. La reclamación de la apelante carece de méritos. Este alegado error, no tiene efecto alguno en la determinación del TPI sobre el despido justificado de la señora Román de Jesús, toda vez que la decisión final fue que el despido estuvo justificado. La falta de mención de la mesada estipulada no tiene el efecto de revocar la Sentencia dictada. Por tanto, es inmaterial este señalamiento de error.

Conforme a lo antes expresado, concluimos que los errores señalados no se cometieron, por lo que confirmamos la Sentencia apelada.

**-IV-**

En mérito de lo anterior, confirmamos la Sentencia apelada.

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