

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VIII

JANNETTE CALERO
CARABALLO

Apelante

v.

METRO HEALTH, INC.

Apelados

KLAN201901354

APELACION
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de Bayamón

Civil Núm.:
D PE 2016-0484

Despido
Injustificado

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

Cintrón Cintrón, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 09 de septiembre de 2020.

La señora Jannette Calero Caraballo (señora Calero) compareció ante este Tribunal de Apelaciones en aras de que revisemos y revoquemos la sentencia desestimatoria que el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de Bayamón, emitió el 12 de noviembre de 2019 y notificó el día 21 de ese mismo mes y año. En vista de que la aquí compareciente puso en entredicho la apreciación que de la prueba oral realizó el foro *a quo*, esta presentó la transcripción del juicio en su fondo. Por lo tanto, con el beneficio de los testimonios vertidos en la vista en su fondo, así como de la postura de Metro Health, Inc. damos por sometido y perfeccionado el recurso de apelación y procedemos a disponer en sus méritos de las controversias planteadas.

I

El 8 de julio de 2016, la señora Calero instó ante el TPI querrela por despido injustificado y discrimen por edad en contra de Metro Health, ello al amparo del procedimiento sumario de la Ley

Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, según enmendada, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.* En esencia, arguyó que el 22 de febrero de 2016 fue despedida por su patrono sin justificación alguna y discriminatoriamente, toda vez que le imputaron incidentes que no correspondían a sus funciones como Supervisora de Sala de Operaciones, ni recaían bajo su responsabilidad. Por ello, reclamó una indemnización por concepto de mesada ascendente a \$48,131.24 y, por la causa de acción de discrimen, la señora Calero solicitó la suma de \$145,000.00.

Ante la causa de acción instada, Metro Health sometió su *Contestación a Querella* y en ella no solo negó las alegaciones medulares de la señora Calero, sino que también levantó varias defensas afirmativas. Entre sus planteamientos destaca el hecho de que aparentemente el despido estuvo motivado por un patrón de conducta impropia, un reiterado quebranto de las normas de la institución y una continua negligencia en el desempeño de sus funciones que fueron objeto de múltiples señalamientos y disciplina progresiva. En otras palabras, sostuvo que el despido fue uno justificado y sin ánimo discriminatorio.

Así las cosas, el 24 de enero de 2017 Metro Health solicitó se dictara sentencia sumaria a los fines de desestimar la querella presentada por la señora Calero. Esta, por su parte, se opuso a las pretensiones del querellado-apelado. Con el beneficio de la postura de ambas partes, el 28 de abril de 2018, el TPI emitió Resolución al respecto. Mediante dicha decisión, el foro *a quo* se negó a disponer de la controversia sumariamente, tras entender que existían las siguientes controversias de hechos: 1) *por qué se despidió a la señora Calero*; 2) *cuál fue la razón para la suspensión de empleo el 22 de mayo de 2015, si fue un evento relacionado con facoemolsificador*; 3) *si el despido se debió a la edad de la señora Calero*; y 4) *si la señora Calero cometió negligencias [que] ameritasen un despido como*

primera ofensa y si se le dio disciplina progresiva. Ahora bien, determinó como probados los siguientes hechos:

- 1) La señora Calero trabajó para Metro desde el 1 de junio de 2001, hasta el 22 de febrero de 2016, en calidad de Supervisora de Sala de Operaciones.*
- 2) El ingreso más alto devengado por la señora Calero fue de \$63,597.90 al año.*
- 3) El 22 de mayo de 2015, la señora Calero fue suspendida de su empleo, por un aparente problema con un equipo para operar cataratas (Facoemulsificador o Phaco).*
- 4) La señora [Calero] Caraballo nació el 29 de septiembre de 1964, y al momento del despido tenía 51 años.*
- 5) La señora Calero solicitó un dermatomo, equipo no disponible en Metro, al Hospital San Francisco. Dicho equipo le fue entregado a Metro el 12 de febrero de 2016 a las 5:00 p.m., dos horas después de la hora de salida de la señora Calero.*
- 6) Dicho equipo se utilizaría para una operación a realizarse el 16 de febrero de 2016, a eso de las 7:00 a.m.*
- 7) El dermatomo se entregó incompleto, faltaba una navaja.*
- 8) El 16 de febrero de 2016, la señora Calero llegó a su puesto de trabajo a eso de las 7:45 a.m., su hora de entrada ese día era a las 7:00 a.m.*
- 9) En Metro trabajan otras personas dentro del rango de edad de la señora Calero, pero no en la misma posición.*
- 10) Durante su empleo con el Hospital, la señora Calero fue orientada y recibió el Manual de Asociados y Reglamento Disciplinario de Metro.*
- 11) La señora Calero como supervisora del área de operaciones era responsable de su personal, que este entrara a tiempo y rindiera correctamente sus funciones.*
- 12) El 5 de abril de 2016, Metro contrató a la Sra. Carmen Vizcarrondo como supervisora de sala de operaciones. La señora Vizcarrondo al momento de ser contratada tenía 33 años.*
- 13) Durante los últimos años de trabajo de la señora Calero, el Hospital no tenía un Head Nurse; el 5 de abril de 2016, Metro contrató a la Sra. Sandra Navarro Figueroa como Head Nurse; al momento del reclutamiento esta tenía 49 años.*
- 14) La señora Calero tiene un grado asociado en enfermería; la señora Vizcarrondo tiene un bachillerato en enfermería.*

En el transcurso de los procedimientos, la señora Calero desistió de la causa de acción por discrimen, por lo que el 31 de octubre de 2018 el TPI emitió *Sentencia Parcial* a los únicos efectos de ordenar el archivo con perjuicio de la referida reclamación.

Así las cosas, del 26 al 28 de marzo de 2019 se celebró el juicio en su fondo. Allí, ambas partes sometieron prueba documental,

mientras que solo la parte querellada presentó prueba testifical. Entre los testigos que declararon se encuentran la señora Calero, el señor Ricardo Pizarro Jiménez (Coordinador de Recursos Humanos al momento del despido) y la señora Lyzette Estrada (Directora de Enfermería).

Culminada la presentación de la prueba y luego de examinar detenidamente la misma, el 12 de noviembre de 2019 el TPI dictó *Sentencia*. Como habíamos adelantado, mediante dicha decisión el juzgador desestimó con perjuicio la querrela instada por la señora Calero. Ello debido a que encontró demostrado, no solo por la prueba presentada, sino también por las admisiones de la señora Calero, que el despido fue uno justificado ante las reiteradas faltas a sus deberes y funciones e incumplimientos con las normas del Hospital.

No conforme con la determinación del TPI, la señora Calero recurrió oportunamente ante nosotros en recurso de apelación. En él planteó la comisión de los siguientes errores:

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al no dictar Sentencia dentro del período de 24 horas que establece la sección 8 de la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 del 1961, según enmendada.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia en la apreciación de la prueba desfilada y al emitir sus determinaciones de hechos toda vez que estas no se ajustan a la prueba testifical y documental presentada.

Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al descartar las determinaciones de hechos emitidas en la Resolución de fecha 26 de abril de 2018 y las controversias que se habrían de dirimir en el juicio en su fondo, según allí establecidas.

II

-A-

Es sabido que tanto las determinaciones de hechos, como la apreciación de la prueba, la adjudicación de credibilidad y el valor probatorio que le da el Tribunal de Primera Instancia a la evidencia presentada son merecedoras de gran deferencia. Su razón de ser

estriba en que es el foro sentenciador el que ha tenido el beneficio de escuchar y observar el *demeanor* de los testigos. No obstante, dicho principio no es uno absoluto, toda vez que se ha establecido que cuando los foros apelativos percibimos la existencia de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto no estamos compelidos a guardar esta norma de abstención, por lo que bajo estas instancias poseemos autoridad para intervenir. En otras palabras, solo podremos inmiscuirnos en las determinaciones de hecho cuando la apreciación de la prueba no represente el balance racional, justiciero y jurídico de la totalidad de la prueba. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 933 (2015); *Dávila Nieves v. Meléndez Marín*, 187 DPR 750, 770-771 (2013); *González Hernández v. González Hernández*, 181 DPR 746, 776-777 (2011); *Muñiz Noriega v. Muñoz Bonet*, 177 DPR 967, 986-987 (2010); *Ramírez Ferrer v. Conagra Foods PR*, 175 DPR 799, 810-811 (2009); *Serrano Muñoz v. Auxilio Mutuo*, 171 DPR 717, 741 (2007); *Colón v. Glamorous Nails*, 167 DPR 33, 59 (2006); *McConnell v. Palau*, 161 DPR 734, 750 (2004); *Argüello v. Argüello*, 155 DPR 62, 78-79 (2001).

A *contrario sensu*, este foro apelativo se encuentra en igual condiciones que el TPI para evaluar la evidencia documental y pericial. *González Hernández v. González Hernández*, *supra*, a la pág. 777; *Díaz García v. Aponte Aponte*, 125 DPR 1, 13 (1989). Es decir, estamos autorizados a adoptar nuestro propio criterio al momento de evaluarla. *González Hernández v. González Hernández*, *supra*; *Dye-Tex P.R., Inc. v. Royal Ins. Co., P.R.*, 150 DPR 658, 662-663 (2000); *Culebra Enterprises Corp. v. E.L.A.*, 143 DPR 935, 952 (1997).

Una vez repasada la normativa sobre la apreciación de la prueba y su revisión por parte de los foros apelativos, hemos de determinar que en el presente caso la ejecutoria del magistrado es

merecedora de deferencia. Al examinar la transcripción de la prueba oral no albergamos duda que existe total ausencia de pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto que nos permita intervenir en la apreciación que de la prueba oral realizó el TPI, la cual dio base a las determinaciones de hechos.

Pasemos, por tanto, a revisar las disposiciones de nuestro ordenamiento jurídico respecto al despido injustificado.

-B-

El derecho laboral privado se nutre de una vasta legislación que propende a la protección de los empleados de posibles arbitrariedades por parte de sus patronos. Debido a los diversos y adversos efectos que acarrea la pérdida del empleo, el Estado tiene un interés apremiante de regular las relaciones entre los trabajadores y sus patronos, con el fin de prever y prevenir prácticas injustas. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364, 374 (2001); Charles Zeno Santiago y Víctor Bermúdez Pérez, Tratado de derecho del trabajo t. I, pág. 96 (Publicaciones JTS 2003). Entre las legislaciones laborales encontramos la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley de indemnización por despido injustificado,¹ (Ley Núm. 80-1976), cuyo propósito es de naturaleza reparadora. *Reyes Sánchez v. Eaton Electrical*, 189 DPR 586, 596 (2013). Por ello, las disposiciones del estatuto deben interpretarse liberalmente a favor del trabajador. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 688 (2004); *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 428 (2013). Al examinar dicha ley advertimos que el objetivo que persigue es proteger al empleado en el disfrute de su empleo e imponer remedios económicos para así desalentar al patrono de incurrir en la práctica de despedir a sus empleados

¹ 29 LPRA sec. 185 *et seq.*

injustificadamente. Véase, Exposición de Motivos de la Ley Núm. 80-1976.

Como se sabe, la Ley Núm. 80-1976 estatuye una presunción de que todo despido se considera injustificado hasta que el patrono demuestre la justificación para su proceder. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, a la pág. 378; véanse los artículos 1 y 8 de la Ley 80-1976, 29 LPRA secs. 185a y 185k. Ello implica que el patrono tiene el peso de rebatir dicha presunción mediante preponderancia de la prueba. *Belk v. Martínez y otros*, 146 DPR 215, 230-231 (1998); *Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada*; 137 DPR 643, 650 (1994); *Zeno Santiago y Bermúdez Pérez*, *supra*, a la pág. 102. Si el patrono no logra establecer la justa causa para el despido, el tribunal deberá concluir que el mismo fue injustificado y el empleado tendrá derecho a los remedios establecidos en la Ley 80-1976, 29 LPRA sec. 185k; *Belk v. Martínez y otros*, *supra*, a la pág. 232.

Ahora bien, hemos de consignar que la justa causa para el despido es “aquella que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio o capricho del patrono, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa en cuestión”. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, *supra*, a la págs. 376-377. La propia Ley Núm. 80-1976 enumera y define las circunstancias que se consideran justa causa, con el propósito de determinar cuándo el patrono puede ejercer dicha prerrogativa sin tan siquiera tener que satisfacer la mencionada compensación económica o mesada. *Íd.* a la pág. 377. Por lo tanto, es en los casos en que el patrono no logra rebatir la presunción de que el despido fue injustificado, que deberá satisfacer el remedio exclusivo, que se computa a base de los años de servicio del empleado. Art. 1 de la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185a.

Sobre las situaciones atribuibles al patrono que se entenderán como justa causa para el despido de un empleado, el Art. 2 la Ley Núm. 80-1976, 29 LPRA sec. 185b, expone una enumeración no taxativa al respecto, pues más bien provee ejemplos “sobre el tipo de conducta que constituye la razón y motivo justificados para el despido, por estar reñido con la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa”. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 244 (2001). Entre ellas se encuentra (b) *[l]a actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento; y la c) [v]iolación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.* 29 LPRA sec. 185b(b) y (c).

III

Antes de comenzar con el análisis y aplicación de la norma de derecho a los hechos de la causa de epígrafe, hemos de consignar que el primer señalamiento de error no será objeto de discusión por ser el mismo inmeritorio. Entendemos que el término de 24 horas fijado por la sección 8 del procedimiento laboral sumario de la Ley Núm. 2, *supra*, 32 LPRA sec. 3126, es uno de carácter directivo más no jurisdiccional. En vista de que un panel hermano se expresó sobre el particular y las mismas nos resultan persuasivas, procedemos a citarlas *ad verbatim*:

En otras palabras, un análisis conjunto de la sección 8, y del resto de las secciones del referido estatuto laboral, nos lleva a concluir que la Asamblea Legislativa no quiso vincular la jurisdicción del Tribunal al término de veinticuatro horas dentro de las cuales, de ordinario, la sala sentenciadora debe emitir su dictamen, pues de haberlo querido, lo hubiera dispuesto claramente en el texto del apartado. Pueblo v. Hernández Villanueva, 179 DPR 872, 898 (2010); Pueblo v. Ruíz, 159 DPR 194, 211 (2003).

Acoger la teoría que propone la parte apelante significaría someter al empleado reclamante a las cargas que representaría volver a litigar un pleito ya resuelto, solo por el incumplimiento del foro primario con un término directivo, no jurisdiccional, en el procedimiento sumario laboral ya culminado. Aunque reconocemos la importancia en cuanto a que el foro de primera instancia cumpla con el término dispuesto en la sección 8 de la Ley Núm. 2, supra, no existe fundamento lógico práctico, ni Derecho que justifique declarar la sentencia nula, y obligar al trabajador a iniciar el procedimiento sumario nuevamente, cónsono con la política pública que reviste a este tipo de pleito.

Agregue, que la tesis propuesta por la parte apelante crearía un absurdo procesal que impediría ad infinitum al foro de primera instancia emitir una sentencia final sobre el trámite ya recorrido, lo que necesariamente obligaría a la parte querellante a someterse a un “nuevo” juicio pagar lograr una sentencia final. Estimamos, que lo anterior de por sí atenta contra la medula del carácter sumario de este tipo de reclamación laboral. Vance Thomas v. Cotto Bus Line Corp., KLAN201701185.

Conforme señalamos al inicio de la sentencia, la señora Calero, en esencia, adujo que el TPI erró en su apreciación de la prueba y en las determinaciones de los hechos arribadas, al estas no ajustarse a la prueba testifical y documental presentadas. No le asiste la razón.

La señora Calero fue despedida de Metro Health el 22 de febrero de 2016 y, a pesar de que esta arguyó que su despido fue uno injustificado, la evidencia presentada demostró todo lo contrario. El proceder del patrono no puede catalogarse de arbitrario, pues el mismo está sustentado en una larga trayectoria de conducta negligente y un patrón reiterado de incumplimiento de sus funciones y deberes que la propia señora Calero admitió durante su testimonio. Entre las inobservancias más significativas se encuentran la falta de registro de temperatura y humedad en la sala de operaciones; incumplimiento craso con el horario de trabajo y problemas de ausentismo; deficiencias en el control de infecciones y en el manejo de especímenes de patología; incorrecta utilización de cierto equipo médico, así como el descuido en la verificación de idoneidad de un equipo a ser utilizado en un procedimiento

quirúrgico; e incumplimiento con el proceso de nómina y entrega de evaluaciones de su personal.

Surge de la prueba que esta conducta impropia tuvo lugar desde el año 2012 hasta la fecha en que se suscitó el despido, esto es hasta el mes de febrero de 2016. Por lo tanto, su continuo quebranto con las normas y deberes era patente y reiterado. Además, se desprende que las faltas incurridas fueron objeto de un sinnúmero de señalamientos verbales y escritos, en aras de que estas fueran rectificadas. Sin embargo, a pesar de que sus funciones estaban claramente establecidas en la descripción de su puesto y la señora Calero conocía las mismas, esta continuó ejecutando sus labores de forma indolente, descuidada e inapropiada.

Como podemos ver, el proceder de Metro Health estuvo motivado por la propia negligencia de la señora Calero en el desempeño de sus labores. Evidentemente, ello constituye justa causa para el despido conforme lo dispone la Ley Núm. 80-1976, *supra*. El hecho de que la legislación laboral tenga como norte la protección del empleado en el disfrute de su trabajo, ello no implica que el patrono tenga que tolerar una crasa conducta impropia de su empleado y un desempeño de sus funciones reiteradamente negligente, pues evidentemente ello no solo pondría en riesgo el buen funcionamiento del negocio sino también la salud y seguridad de terceros.

Además, contrario adujo la compareciente, el proceso seguido por Metro Health fue uno conforme al Reglamento de Disciplina Progresiva del Manual del Asociado de la institución hospitalaria. Veamos:

En vista de una ausencia de mejoría en el comportamiento laboral, el 26 de junio de 2015 Metro Health le notificó a la señora Calero una amonestación en la que establecía lo siguiente:

*A pesar de nuestros esfuerzos en dejarle saber sus deficiencias y en buscar alternativas para mejorar las mismas, usted continúa presentando las mismas. **Algunas de las negligencias en el desempeño de sus funciones son:***

Es necesario que usted desempeñe con diligencia sus funciones como Supervisora de la Sala de Operaciones. Su[s] deficiencias y dejadez hacen que el departamento tenga gastos excesivos de nómina, problemas en la operación del departamento y pone en riesgo la acreditación de su departamento y el Hospital.

Estos aspectos deben ser corregidos inmediatamente y de esta manera evitaremos tomar medidas disciplinarias rigurosas que pueden incluir hasta el despido. (Énfasis nuestro)

Para el 22 de octubre de 2015, Metro Health suspendió de empleo y sueldo a la señora Calero, por *continuar presentando **negligencias** en el desempeño de sus funciones.* (Énfasis nuestro). En esta ocasión, dicha reprimenda fue originada por la falta de notificación del retorno de un paciente y la ausencia de alerta en cuanto al inadecuado uso del equipo llamado PHACO. Cabe señalar que al final del comunicado, el patrono le apercibió que, de **incurrir nuevamente en conducta negligente en el desempeño de sus funciones**, se verán precisados a separarla permanentemente de su puesto. (Énfasis nuestro). No empecé a ello, el 22 de febrero de 2016, Metro Health prescindió de los servicios de la señora Calero por otro acto negligente en el desempeño de sus funciones, pues esta no verificó que un equipo a ser utilizado en cirugía (Dermatomo) se encontraba en condiciones óptimas para su uso.

Como podemos ver, todas las notificaciones emitidas por el patrono le informan a la señora Calero la razón de la acción tomada y la norma quebrantada. La especificidad pretendida por la señora Calero no es requerida, pues al haberle informado que la conducta señalada mostraba un desempeño negligente de sus funciones, la aquí compareciente fácilmente podía comprender que las infracciones a las que se aludía era la número 20 de las Reglas de Procedimiento Disciplinario Progresivas del Manual del Asociado la

cual se titula *Negligencia en el Desempeño de sus deberes y que no conlleve riesgo a su vida, la vida de otros Asociados, Visitantes, o Pacientes*. Por lo tanto, la notificación de Metro Health fue una adecuada.

De igual forma, el manejo de disciplina progresiva fue el apropiado. El desempeño negligente, como lo son la falta de registro de temperatura y humedad de la Sala de Operaciones, incumplimiento con sus funciones como supervisora y aspectos de control de infecciones, requerían una amonestación escrita como la notificada el 26 de junio de 2015. El segundo incidente de ese año 2015 lo constituyó la falta de advertencia sobre el uso incorrecto de un equipo quirúrgico y la ausencia de informar el retorno de un paciente a la institución. Es claro que ello quebrantó su deber de impedir *la mala utilización del equipo y/o material, informando cualquier anomalía*, pues a pesar de que tenía conocimiento de ello, no actuó para prevenirlo. Ante la realidad que dicha omisión constituyó un segundo evento de desempeño negligente, procedía la suspensión de 3 a 5 días establecida en el Reglamento de Disciplina Progresiva. En vista de ello, al cometerse el tercer acto negligente — en este caso, la falta de verificación de que cierto equipo quirúrgico se encontrara en óptimas condiciones para ser utilizado en Sala de Operaciones— el despido del empleado constituía el próximo paso a seguir.

En suma, dado al cumplimiento de Metro Health con sus normas de disciplina progresiva y la negligencia crasa y reiterada del desempeño de la señora Calero con sus deberes y funciones, el despido fue uno válido y justificado.

IV

Por los fundamentos de preceden, confirmamos la sentencia aquí apelada.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria.

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