

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel II

LUIS V. CLASS FERNÁNDEZ
Apelado

v.

METRO HEALTH CARE
MANAGEMENT SYSTEM, INC.
Apelante

KLAN202100818

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia
Sala de San Juan

Caso Núm.
SJ2019CV12806

Sobre:
Despido
injustificado al
amparo del
procedimiento
sumario de la Ley
Núm. 2-1961

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

Adames Soto, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de marzo de 2022.

Metro Health Care Management System, Inc., (la apelante), nos solicita que revoquemos una Sentencia emitida de manera sumaria por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI), el 5 de octubre de 2021. Dicho dictamen respondió a una querrela presentada por el Dr. Luis V. Clas Fernández (el apelado) contra la apelante por un presunto despido injustificado, que juzgó probado mediante la prueba documental que se acompañó con la petición de sentencia sumaria.

En el examen de la sentencia sumaria que nos toca asumir, hemos de verificar si, en efecto, no había hechos medulares en controversia que permitieran emitir un dictamen final, para entonces examinar si la aplicación del derecho correspondiente fue certera.

I. Resumen del tracto procesal

El 11 de diciembre de 2019, el apelado presentó una *Querella* al amparo del procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, 32 LPRA secs. 3118 *et seq.* (Ley Núm. 2).¹ Según adujo, comenzó a trabajar para la apelante el 11 de junio de 2018, devengando un salario de \$14,000.00 mensuales.² Arguyó haber sido despedido sin justa causa el 11 de julio de 2019, habiendo trabajado un año y un mes para el apelado.³ Por ello, solicitó la mesada correspondiente al tiempo trabajado, de \$48,562.00, de acuerdo lo dispone la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como la Ley sobre Despidos Injustificados, 29 LPRA secs. 185a *et seq.* (Ley Núm. 80).⁴

Por su parte, la apelante presentó oportuna *Contestación a la querella* el 19 de diciembre de 2019.⁵ En lo pertinente, esgrimió que el apelado había sido despedido por justa causa, puesto que violó reiteradamente las normas, reglas, políticas y procedimientos de la empresa.⁶ Además, aseveró que este incurrió en insubordinación, conducta deshonestas e impropia, que afectó los intereses de la apelante.⁷ En específico, detalló que para el 31 de diciembre de 2018, el apelado dio instrucciones de cerrar media hora antes la Sala de Emergencias de la Clínica de Carolina, sin la autorización de sus superiores.⁸ Asimismo, adujo que para el 19 de junio de 2019, el apelado admitió haber realizado intervenciones con pacientes sin contar con una póliza de

¹ Véase *Querella*, Apéndice págs. 1-5.

² *Íd.* en la pág. 2

³ *Íd.*

⁴ *Íd.*

⁵ Véase *Contestación a Querella*, Apéndice págs. 6-12.

⁶ *Íd.* en las págs. 6-7.

⁷ *Íd.* en la pág. 7.

⁸ *Íd.*

impericia médica.⁹ Por esta conducta fue amonestado, y se le solicitó con urgencia presentar evidencia de la póliza para cubrir tal riesgo, en o antes del 11 de julio de 2019.¹⁰ No obstante, vencido el término sin adquirir la póliza, la apelante optó por despedirlo.¹¹

Luego de varios incidentes procesales, la apelante presentó una Moción de Sentencia Sumaria el 9 de marzo de 2021,¹² en la cual expuso cincuenta y nueve (59) hechos medulares como incontrovertidos.¹³ Tales hechos propuestos como incontrovertidos fueron fundamentados con; el contrato de empleo,¹⁴ la Descripción del puesto de Director Médico Corporativo,¹⁵ y las deposiciones del apelado y la Vicepresidenta de Recursos Humanos de la institución, la Sra. Elizabeth Márquez.¹⁶ En síntesis, la apelante explicó que el apelado fue contratado en calidad de Director Médico Corporativo, posición que ocupó durante todo el tiempo que trabajó para la institución.¹⁷ Entre sus funciones como Director Médico Corporativo estaban: coordinar con la Vicepresidenta Senior de Operaciones todo asunto relacionado a los departamentos de los Centros y Clínicas; vigilar y asegurar que la Facultad Médica cumpliera con la reglamentación local, estatal y federal; informar a la Vicepresidenta sobre las cancelaciones o vencimientos de pólizas de los facultativos; entre otras funciones.¹⁸

A pesar de las funciones asociadas a dicho puesto, la apelante arguyó que las disposiciones del contrato de empleo y su prerrogativa

⁹ *Íd.*

¹⁰ *Íd.* en la pág. 7.

¹¹ *Íd.* en la pág. 8.

¹² Véase Moción de Sentencia Sumaria, Apéndice págs. 13-132 (incluido anejos).

¹³ *Íd.* en las págs. 16-25.

¹⁴ Véase Contrato de Empleo, Anejo 3 de Moción de Sentencia Sumaria, Apéndice págs. 67-70.

¹⁵ Véase Descripción de Deberes de Director Médico Corporativo, Anejo 5 de Moción de Sentencia Sumaria, Apéndice págs. 120-124.

¹⁶ Véase Deposition del Dr. Luis Clas, Anejo 4 de Moción de Sentencia Sumaria, Apéndice págs. 71-119, y Deposition de la Sra. Elizabeth Márquez, Anejo 2 de Moción de Sentencia Sumaria, Apéndice págs. 51-66.

¹⁷ Véase Moción de Sentencia Sumaria, Apéndice pág. 17 (hechos núm. 4 y 7, respectivamente).

¹⁸ *Íd.* en la pág. 19 (hecho núm. 16).

gerencial le facultaba para asignarle funciones adicionales al apelado, dependiendo la necesidad de las operaciones.¹⁹ Así pues, para agosto de 2018 se determinó que este debía atender pacientes, y que para ello, era necesario que adquiriera una póliza de impericia médica.²⁰ Dicha póliza debía ser costeadada por el propio empleado.²¹ Sin embargo, ante la negativa del apelado de obtener la póliza que le fue requerida, la apelante lo despidió.²² Concluyó el apelante que medió justa causa para el referido despido, toda vez que sus acciones tenían la finalidad de salvaguardar la adecuada marcha de las operaciones y proteger los intereses de la institución.²³

En respuesta, la parte apelada presentó una *Oposición a moción de sentencia sumaria*,²⁴ a la cual también acompañó solicitud para que se dictase Sentencia Sumaria a su favor.²⁵ En su contestación a sentencia sumaria admitió varios hechos de los propuestos por el apelante como incontrovertidos, e impugnó otros. En suma, el apelado adujo que el contrato firmado no le imponía como condición para retener su empleo el comprar una póliza de impericia médica, según le fue requerida *a posteriori*.²⁶ A su vez, recalcó que se había pactado que, para que una enmienda al contrato surtiera efecto, debía hacerse por escrito y con la firma de ambas partes.²⁷ Así pues, argumentó que la exigencia de la póliza era una determinación unilateral del patrono, no acordada en el contrato de empleo, ni propuesta legalmente como enmienda al mismo.²⁸

El apelado también adujo en la misma moción, que dicha condición —adquirir una póliza— implicaba un costo adicional que no

¹⁹ *Íd.* (hecho núm. 9).

²⁰ *Íd.* en la pág. 22 (hecho núm. 37).

²¹ *Íd.* (hecho núm. 41).

²² *Íd.* en la pág. 25 (hecho núm. 58).

²³ *Íd.* en la pág. 36.

²⁴ Véase *Oposición a Moción de Sentencia Sumaria*, Apéndice págs. 133-208.

²⁵ *Íd.* en la pág. 133.

²⁶ *Íd.* en la pág. 139 (hecho núm. 6).

²⁷ *Íd.* en la pág. 138 (hechos núm. 2-3). Véase también *Contrato de Empleo*, Anejo 3 de *Moción de Sentencia Sumaria*, Apéndice pág. 70.

²⁸ *Íd.* en la pág. 143.

se contempló originalmente y que, de ser acatada, vendría obligado a mantener viva la póliza aún después de dejar de rendir servicios, (fenómeno conocido como cubierta extendida o “tad coverage”).²⁹ Según su experiencia, la póliza tendría un costo aproximado de \$3,500.00 el primer año y \$4,500.00 el segundo.³⁰ Por último, destacó que la institución tenía vigente una “Healthcare Liability Policy”, la cual cubría los posibles errores y omisiones del apelado.³¹ En resumidas cuentas, concluyó que el requerimiento del apelante, sobre la adquisición de la póliza, había sido una determinación unilateral, onerosa e irrazonable.

La parte apelante presentó una *Réplica a la Oposición de Sentencia Sumaria* el 26 de abril de 2021.³² En cuanto al argumento del apelado sobre el “Hospital Liability Policy”, admitió la existencia de la póliza, pero negó que le aplicara al apelado.³³ Esto, pues, según su análisis, la póliza expresamente excluía como asegurados a todos los empleados de la institución que también fueran médicos.³⁴ Adujo, además, que, en virtud del contrato de empleo suscrito entre las partes, podía asignarle al apelado trabajar en otros departamentos, posiciones y/o turnos.³⁵ Por consiguiente, explicó que era razonable requerirle atender pacientes y, a su vez, adquirir la póliza de impericia médica.³⁶ Respecto a la onerosidad de la condición, adujo que el apelado no presentó evidencia del costo y que, de ser la cantidad que había alegado según su experiencia, esta no podía considerarse onerosa en comparación con su sueldo.³⁷

Para el 17 de mayo de 2021, la parte apelada presentó una *Moción Suplementaria* para argumentar algunos de los planteamientos

²⁹ *Íd.* en la pág. 141 (hecho núm. 23).

³⁰ *Íd.* (hecho núm. 26).

³¹ *Íd.* en la pág. 142.

³² Véase *Réplica a “Oposición a Moción de Sentencia Sumaria”*, Apéndice págs. 211-240.

³³ *Íd.* en la pág. 213.

³⁴ *Íd.* en las págs. 221-222 (hecho núm.11).

³⁵ *Íd.* en la pág. 220 (hecho núm. 10).

³⁶ *Íd.* en la pág. 223 (hecho núm. 1).

³⁷ *Íd.* en la pág. 231 (hecho núm. 26).

esbozados en la Réplica a la Oposición de Sentencia Sumaria.³⁸ En esencia, esgrimió que, aunque en efecto, el contrato disponía que le podían asignar a trabajar en otros departamentos, posiciones y/o turnos, no se detallaba en qué funciones específicas dichas asignaciones serían.³⁹ A su entender, estas asignaciones debían ser de carácter gerencial o administrativo, como era el puesto para el que había sido contratado.⁴⁰ Asimismo, adujo que la descripción del puesto de Médico Corporativo no le requería ofrecer servicios como médico atendiendo pacientes.⁴¹ Referente a la referida póliza del Hospital, planteó que aunque no fuese un asegurado adicional, sus gestiones como médico empleado del hospital sí estaban cubiertas.⁴² A su vez, sostuvo que, por cuanto la apelante contaba con una póliza, podía atender pacientes, según lo dispuesto por la Ley Núm. 77 de 19 de junio de 1957, según enmendada, conocida como el Código de Seguros de Puerto Rico, 26 LPRA secs. 101 *et seq* (Ley Núm. 77).⁴³

Fue entonces que el 5 de octubre de 2021, el Tribunal de Primera Instancia emitió la Sentencia cuya revocación la apelante solicita, declarando No Ha Lugar su Moción de Sentencia Sumaria, pero declarando Ha Lugar la Oposición de Sentencia Sumaria y solicitud de Sentencia Sumaria del apelado.⁴⁴ Así decidir, dicho foro enumeró setenta y nueve (79) hechos incontrovertidos.⁴⁵ En síntesis, el tribunal expuso en detalle sus hallazgos en torno a: (1) las condiciones y términos pactados en el contrato de empleo; (2) el puesto original del apelado (Director Médico Corporativo); (3) las funciones de dicho puesto; (4) la posibilidad

³⁸ Véase Moción Suplementaria, Apéndice págs. 241-250.

³⁹ *Íd.* en la pág. 242 (hechos núm. 7-8).

⁴⁰ *Íd.* (hecho núm. 11).

⁴¹ *Íd.* (hecho núm. 14).

⁴² *Íd.* en la pág. 244 (hecho núm. 25).

⁴³ *Íd.* (hecho núm. 27).

⁴⁴ Véase Sentencia del TPI, Apéndice págs. 253-287.

⁴⁵ *Íd.* en las págs. 258-271.

de asignarle otras labores; (5) la exigencia de la póliza médica, y (6) la negativa de adquirir la póliza como causa para el despido.

En sus conclusiones de derecho, el foro apelado razonó que no existía controversia en cuanto a que la razón del despido del apelado fue el este negarse reiteradamente a obtener la póliza de impericia médica que se le requirió.⁴⁶ Señaló que el apelado había sido contratado para un puesto administrativo que no incluía funciones de atender pacientes, por lo que su contrato de empleo no establecía –ni advertía que se podría imponer– como condición para mantener su empleo el atender a pacientes y tener una póliza de impericia médica vigente.⁴⁷ A su vez, especificó que no existía enmienda al contrato, escrita y firmada por las partes, que permitiera dicha exigencia.⁴⁸ A pesar de que no se presentó prueba del costo exacto de la póliza, el tribunal señaló que era evidente que la misma implicaría un gasto no previsto y, como consecuencia, una reducción al salario del apelado.⁴⁹ En conclusión, el foro entendió que el despido fue injustificado, puesto que la solicitud del patrono modificó unilateralmente el contrato de empleo y le impuso al apelado condiciones de trabajo más onerosas.⁵⁰ A tenor con la Ley Núm. 80, *supra*, se condenó a la parte apelante al pago de \$49,000.00 por concepto de mesada.⁵¹

Inconforme, la apelante acude ante nosotros haciendo los siguientes señalamientos de errores:

- A. Erró el TPI al resolver que el despido del apelado fue injustificado y sustentar dicha conclusión en doctrinas contrarias a nuestro estado de derecho vigente y la aplicación incorrecta del derecho.
- B. Erró el TPI al resolver que en nuestro ordenamiento jurídico está prohibida toda variación unilateral de lo acordado en las condiciones de empleo que resultare más oneroso al obrero, sin

⁴⁶ *Íd.* en la pág. 282.

⁴⁷ *Íd.* en las págs. 283-284.

⁴⁸ *Íd.* en la pág. 285.

⁴⁹ *Íd.* en la pág. 284.

⁵⁰ *Íd.* en la pág. 286.

⁵¹ *Íd.* en la pág. 287.

importar si es razonable o si se hizo en pro de los mejores intereses de la empresa.

- C. Erró el TPI al resolver que MPC alteró unilateralmente los términos del contrato de empleo, tanto en las responsabilidades a las que se obligó el empleado, como en cuanto a la remuneración que recibiría por su trabajo, ignorando así las propias disposiciones del contrato de empleo, las disposiciones de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 (“Ley 4-2017”), 29 LPRA §§121 et seq., y la prerrogativa gerencial reconocida a los patronos en la administración de su negocio.
- D. Erró el TPI al resolver que MPC actuó de forma irrazonable y arbitraria al requerirle al apelado obtener una póliza de impericia médica y que dicha solicitud constituyó una carga económica onerosa para el apelado.
- E. Erró el TPI e incurrió en error manifiesto al descartar hechos esenciales de la moción de sentencia sumaria de MPC y/o modificar los mismos eliminando porciones materiales a la controversia.

El 22 de octubre de 2022, la parte apelada compareció mediante un Alegato en Oposición. Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, procedemos a resolver.

II. Exposición de Derecho

A. Sentencia Sumaria

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal provisto por la Regla 36 de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 36, que promueve la solución justa, rápida y económica de las controversias. Este mecanismo tiene como objetivo prescindir de la celebración del juicio plenario cuando no existe controversia sustancial de hechos esenciales y pertinentes, por lo que lo único que queda por parte del tribunal es aplicar el derecho. *Nieves Díaz v. González Massas*, 178 DPR 820, 847 (2010); *Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation Club*, 194 DPR 209, 225 (2015). Al evaluar la conveniencia de conceder el recurso, se considera como un hecho esencial y pertinente, aquél que puede afectar el resultado de la reclamación acorde al derecho sustantivo aplicable. *Ramos Pérez v. Univisión*, 178 DPR 200, 213 (2010). La Regla 36, *supra*, establece que la parte promovente debe exponer un listado de hechos no controvertidos, desglosándolos en párrafos debidamente numerados y,

para cada uno de ellos, especificar la página o el párrafo de la declaración jurada u otra prueba admisible que lo apoya. A su vez, la parte que se opone a la moción de sentencia sumaria está obligada a citar específicamente los párrafos según enumerados por el promovente que entiende están en controversia y, para cada uno de los que pretende controvertir, detallar la evidencia admisible que sostiene su impugnación con cita a la página o sección pertinente. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, 193 DPR 100, 110-111 (2015); *SLG Zapata Rivera, v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434 (2013).

Sobre lo anterior, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha manifestado que la parte que solicita la sentencia sumaria tiene que establecer su derecho con claridad y, además, tiene que demostrar que no existe controversia sustancial sobre ningún hecho material. *Quest Diagnostics v. Municipio de San Juan*, 175 DPR 994, 1003 (2009). Es decir, que no existe controversia sobre ningún componente de la causa de acción. Mientras, la parte que se opone no puede descansar exclusivamente en sus alegaciones ni tomar una actitud pasiva. *Toro Avilés v. P.R. Telephone Co.*, 177 DPR 369, 383 (2009). Por el contrario, tiene que controvertir la prueba presentada por la parte solicitante, a fin de demostrar que sí existe controversia real sustancial sobre los hechos materiales del caso en cuestión. *González Aristud v. Hospital Pavía*, 168 DPR 127, 138 (2006).

Cabe reiterar que para que proceda una moción de sentencia sumaria no solo se requiere la inexistencia de hechos en controversia, sino que la sentencia tiene que proceder conforme al derecho sustantivo aplicable. *Ortiz v. Holsum*, 190 DPR 511, 525 (2014). Por otra parte, dispone la misma regla que “[d]icha sentencia podrá dictarse a favor o en contra de cualquier parte en el pleito”. 32 LPRA Ap. V, R. 36.3.

Al considerar una moción de sentencia sumaria, si la parte promovida no controvierte los hechos que presenta la parte promovente, los mismos se tendrán por ciertos. *Díaz Rivera v. Srio. de Hacienda*, 168 DPR 1, 27 (2006). Así pues, nuestro más alto foro ha aclarado que “a menos que las alegaciones contenidas en la moción de sentencia sumaria queden debidamente controvertidas, éstas podrían ser admitidas y, de proceder en derecho su reclamo, podría dictarse sentencia sumaria a favor de quien promueve”. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 137. Sin embargo, “toda inferencia razonable que se realice a base de los hechos y documentos presentados, en apoyo y en oposición a la solicitud de que se dicte sentencia sumariamente, debe tomarse desde el punto de vista más favorable al que se opone a la misma”. *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 626 (2005).

Es importante resaltar que este Tribunal de Apelaciones se encuentra en la misma posición que el TPI al momento de revisar solicitudes de sentencia sumaria. *Meléndez González, et al. v. M. Cuebas*, supra, pág. 118. La revisión que el foro apelativo realiza de las sentencias sumarias se considera *de novo*; debe examinar el expediente de la manera más favorable hacia la parte que se opuso a la moción de sentencia sumaria en el foro primario, y llevar a cabo todas las inferencias permisibles a favor de esta. *Íd.*

Al revisar la determinación del TPI respecto a una sentencia sumaria, estamos limitados de dos maneras: (1) sólo podemos considerar los documentos que se presentaron ante el foro de primera instancia; y (2) sólo podemos determinar si existe o no alguna controversia genuina de hechos materiales y esenciales, y si el derecho se aplicó de forma correcta. *Íd.*

**B. Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales
(Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961)**

La Ley Núm. 2 de 17 de octubre de 1961, mejor conocida como Ley

de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, *supra*, provee un mecanismo sumario para la rápida consideración y adjudicación de las querellas de trabajadores contra sus patronos relacionadas a salarios, beneficios y derechos laborales. *Patino Chirino v. Parador Villa Antonio*, 196 DPR 439, 446 (2016); *Vizcarrondo Morales v. MVM, Inc.*, 174 DPR 921, 928 (2008). Es norma establecida que tales reclamaciones “ameritan ser resueltas con celeridad de forma tal que se pueda implantar la política pública del Estado de proteger el empleo, desalentar el despido sin justa causa y proveer al obrero despedido los medios económicos para su subsistencia mientras consigue un nuevo empleo”. *Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc.*, 200 DPR 254, 265 (2018); *Aguayo Pomales v. R & G Mortg.*, 169 DPR 36 (2006). En otras palabras, la adopción de este estatuto responde a una clara e inequívoca política pública de acortar el procedimiento de forma que sea lo menos oneroso posible para el obrero. *Lucero v. San Juan Star*, 159 DPR 494, 504 (2003). Así pues, se ha dispuesto que el carácter sumario de este tipo de reclamación “constituye la médula de esta ley”. *Bacardí Corp. v. Torres Aguayo*, 202 DPR 1014, 1019 (2019); *Ruiz Camilo v. Trafon Group, Inc.*, *supra*.

Cónsono con lo cual, los tribunales tienen amplia flexibilidad y discreción para manejar estos casos y resolverlos de la forma más justa, rápida y económica posible. *Bacardí Corp. v. Torres Aguayo*, *supra*, pág. 1023; *Rivera v. Insular Wire Products Corp.*, 140 DPR 912, 928 (1996); *Piñero v. A.A.A.*, 146 DPR 890, 902-903 (1998).

C. Ley sobre Despidos Injustificados (Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976)

En reiteradas ocasiones el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha enfatizado la importancia que tiene en nuestra sociedad el derecho al trabajo. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co.*, 180 DPR 894 (2011). Según ha expuesto dicho foro, es suficiente repasar nuestra Constitución

para comprender “la importancia del derecho al trabajo en nuestra sociedad, reconocimiento que surge del valor social del trabajo como elemento central de la vida en sociedad”. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. Del Carmen*, 182 DPR 937, 949 (2011). Dicha primacía ha permeado las actuaciones legislativas a través de los años, lo que ha resultado en una “política pública laboral que claramente protege los derechos de los trabajadores contra el capricho y abuso patronal”. *Íd.* En particular, la Ley Núm. 80, *supra*, regula las acciones relacionadas con el despido injustificado de un empleado. Este estatuto fue aprobado con el propósito expreso de proteger a los trabajadores y desalentar los despidos injustificados. *Izagas Santos v. Fam. Drug Ctr.*, 182 DPR 463, 480 (2011).

En términos generales, dicha ley establece que todo empleado que haya sido despedido de manera injustificada tendrá derecho a recibir de su patrono una indemnización. 29 LPRA sec. 185b. En cuanto a las personas cubiertas por estas garantías, se dispone que será de aplicación a los empleados de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo que: (1) estén contratados sin tiempo determinado; (2) reciban una remuneración, y (3) sean despedidos de su cargo sin haber mediado justa causa. *Rivera Figueroa v. The Fuller Brush, Co.*, *supra*, pág. 906.

Es de importancia enfatizar que la Ley Núm. 80, *supra*, no proscribe la acción de despido, sino que le impone al patrono un elemento disuasivo para no despedir al trabajador sin justa causa. Luis H. Sánchez Caso, *Reflexiones Sobre La Responsabilidad Civil de los Oficiales y Gerenciales en Reclamaciones de Despido o Discrimen*, 34 REV. JUR. U.I.P.R. 183, 210-211 (2000). Si existe justa causa, éste puede ser despedido. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775 (1992). El estatuto no establece de forma taxativa lo que constituye un despido injustificado, puesto que el concepto de justa causa es uno dinámico que

depende de la relación particular de trabajo y de las circunstancias que rodean el evento motivador. *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223, 243 (2001). No obstante, la ley precisa varios escenarios en los cuales se considerará que el despido fue justificado, a saber:

(a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.

(b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado 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.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con esta sección.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. 29 LPRA sec.185b.

En particular, las primeras tres disposiciones están asociadas a la conducta del trabajador y las siguientes a determinaciones del patrono. *Romero v. Cabrer Roig*, 191 DPR 643, 651-652 (2014). En cuanto a la violación a las reglas establecidas por el patrono, la jurisprudencia ha establecido que podría ser motivo justificado para despedir a un trabajador, siempre que: (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 no se haga por mero capricho del patrono o sin una razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Feliciano Martes v. Sheraton*, 182 DPR 368, 381-382 (2011).

Cabe destacar que también se considerará despido la renuncia motivada por actuaciones del patrono dirigidas a inducirlo o forzarlo a renunciar, tales como imponerle –o intentar imponerle– condiciones de trabajo más onerosas, reducirle el salario, rebajarlo en categoría o someterlo a vejámenes o humillaciones de hecho o de palabra, también conocido como despido constructivo. 29 LPRA sec. 185e. No obstante, estos actos sólo constituirán un despido cuando la única alternativa razonable que le quedaba al trabajador era abandonar su cargo. *Íd.* Es decir, las actuaciones del patrono deben ser arbitrarias, irrazonables y caprichosas, y deben ser originadas por un motivo ajeno al legítimo interés del patrono de salvaguardar el bienestar de la empresa. *Íd.*

D. El contrato de empleo, su interpretación y modificaciones

El contrato de empleo se ha considerado, de ordinario, un contrato de adhesión mediante el cual la participación del obrero se limita a aceptar las disposiciones que elabora el patrono de forma unilateral. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, supra, pág. 776. Puesto de otra forma, el contrato de adhesión es aquel en que una sola de las partes dicta las condiciones que la otra parte tiene que aceptar. Es por ello que este tipo de negocio representa una reducción a la bilateralidad contractual ordinaria. *Zequeira v. Mun. Hous. Auth. of the Cap. of Puerto Rico*, 83 DPR 878, 880 (1961). Para contrarrestar esta problemática, se ha determinado que las cláusulas obscuras o ambiguas se interpretan

liberalmente a favor de la persona que no prepara dicho documento. *Íd.* En el ámbito laboral, estas se interpretarían a favor del trabajador.⁵²

Ahora bien, antes de la aprobación de la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017, mejor conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, 29 LPRA secs. 121 *et seq.* (Ley Núm. 4-2017), no existía una ley especial que regulara el contrato de empleo. *Freire Ayala v. Vista Rent*, 169 DPR 418, 456 (2006). Así pues, las controversias que surgían en relación a estas obligaciones se atendían de acuerdo a las disposiciones generales del Código Civil sobre las obligaciones y contratos, y su jurisprudencia interpretativa. *Íd.* En vista de que la Ley Núm. 4-2017 es una ley especial que reglamenta este tipo de contrato, el Código Civil quedó desplazado respecto a aquello que atiende el estatuto.

La Ley Núm. 4-2017, *supra*, define el contrato de empleo como aquel “mediante el cual una persona jurídica o natural, llamado ‘patrono’ contrata a una persona natural, llamado ‘empleado’ para que éste preste servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio del patrono o una tercera persona, a cambio de recibir compensación por los servicios prestados, cuando los servicios son prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y bajo la dirección directa del empleado”. 29 LPRA sec. 122. A su vez, dispone que dicho pacto puede ser verbal o escrito. 29 LPRA sec. 122c. Acorde con el principio de la libertad de contratación, se establece también que las partes pueden convenir los pactos, cláusulas y condiciones que crean convenientes, siempre que no sean contrarias a las leyes, la moral ni al orden público. 29 LPRA sec. 122g. No obstante, la libertad de contratación no llega al extremo de permitirle al patrono, por ejemplo, violar las disposiciones de la Ley Núm.

⁵² Cabe resaltar que el Código Civil de 2020 define este contrato como aquel en el que “el aceptante se ve precisado a aceptar un contenido predispuesto”. 31 LPRA sec. 9802. De igual forma, se dispone que las cláusulas de dichos contratos se deberán interpretar en sentido desfavorable a la persona que las redactó, y a su vez, en favor de quien se vio precisada a aceptar su contenido. *Íd.* Sin embargo, no haremos uso de estas disposiciones debido a que el contrato en cuestión fue redactado antes de la vigencia del Código Civil de 2020.

80, *supra*. *Whittenburg v. Col. Ntra. Sra. del Carmen*, *supra*, pág. 958.

El contrato de empleo se perfecciona con el mero consentimiento, y desde ese momento, obliga al cumplimiento de lo pactado y a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la ley, la buena fe, y los usos y las costumbres generalmente observadas del comercio. 29 LPRA sec. 122i. Asimismo, las obligaciones que nazcan de este pacto tendrán fuerza de ley entre las partes. 29 LPRA sec. 122j.

En cuanto a la evaluación de cláusulas ambiguas, la ley dispone que se evaluará: (1) lo pactado; (2) la ley; (3) el propósito de la relación; (4) la productividad; (5) la naturaleza de la relación; (6) la buena fe, y (7) los usos y costumbres del comercio generalmente observados. 29 LPRA sec. 122k. Este método también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas por el patrono. *Íd.* Sin embargo, se especifica que en los casos en que el patrono se reserva la discreción para la interpretación de cláusulas ambiguas, deberá reconocerse dicha reserva, a menos que la interpretación sea arbitraria o caprichosa. *Íd.* Por consiguiente, parecería ser que las normas de hermenéutica dispuestas por el Código Civil sobre cláusulas contractuales ambiguas no son de aplicación al contrato de empleo en primera instancia, pues se deberá acudir antes a la Ley Núm. 4-2017, *supra*.⁵³

Por otra parte, la facultad que tiene el patrono de modificar unilateralmente el contrato de empleo y/o las condiciones de trabajo no ha sido un tema muy discutido –de forma directa– bajo nuestro ordenamiento jurídico. Tampoco existe legislación que regule en detalle estas acciones. No obstante, algunas decisiones de este foro y la práctica en otras jurisdicciones, nos arrojan algo de luz sobre el tema.

⁵³ Para un análisis de estos cambios bajo el Código Civil de 1930, véase Joshua Rodríguez Rivera, *Apuntes Para la Interpretación del Contrato de Empleo Bajo la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 2017: ¿Desplazamiento del Código Civil?*, 89 REV. JUR. U.P.R. 643 (2020).

En *Cardona Rohena v. Autorgermana, Inc.*,⁵⁴ este tribunal evaluó una modificación al Manual de Empleados de la empresa no prevista al momento de la contratación del trabajador. Varios años después de ser contratado, el patrono le solicitó al empleado que firmara un acuerdo relativo a la prohibición de reparar vehículos fuera de la compañía (acuerdo de no competencia).⁵⁵ El empleado se negó, pues este realizaba reparaciones en su hogar después que terminaba su jornada en la compañía.⁵⁶ Unas semanas después, su patrono le despidió por dicha negativa.⁵⁷ Al momento de acudir al tribunal, el trabajador planteó que su despido no había estado justificado, debido a que se le requirió firmar un acuerdo que constituía una revocación a las políticas bajo las cuales se le contrató.⁵⁸ El Tribunal de Apelaciones concluyó que, en efecto, el despido había sido injustificado.⁵⁹ El tribunal consideró que imponerle dicha prohibición tres años después, sin ofrecerle algún tipo de contraprestación adicional y *so pena* de perder su empleo, no era una actuación justificada.⁶⁰

Más recientemente, en *Dávila Vélez v. Colegio San Benito de Padres Benedictinos de Mayagüez*,⁶¹ varios maestros presentaron una querrela contra su patrono por despido injustificado. Según los hechos, los maestros habían sido contratados sin tener el grado de bachillerato; sin embargo, los puestos estaban sujetos a que estos continuaran estudios.⁶² En el contrato no se especificó el grado o tipo de estudio que los trabajadores debían obtener,⁶³ ni se estableció un periodo de tiempo para que estos completaran los mismos.⁶⁴ Eventualmente, el patrono les

⁵⁴ KLAN201101639, 2012 PR App. WL 1537820 (TA PR 23 de marzo de 2012).

⁵⁵ *Íd.* en la pág. 1.

⁵⁶ *Íd.*

⁵⁷ *Íd.* en la pág. 2.

⁵⁸ *Íd.* en la pág. 4.

⁵⁹ *Íd.* en la pág. 17.

⁶⁰ *Íd.* en las págs. 15-16.

⁶¹ KLAN201900909, 2019 PR App. WL 7761765 (TA PR 11 de diciembre de 2019).

⁶² *Íd.* en la pág. 2.

⁶³ *Íd.* en la pág. 11.

⁶⁴ *Íd.* en la pág. 2.

despidió debido a la falta de evidencia que acreditara que habían completado un bachillerato.⁶⁵ El Tribunal de Primera Instancia entendió que el despido había sido injustificado, puesto que al momento de contratar a los querellantes, no se les había exigido el tener un bachillerato, y que además, dicha exigencia no era requisito para ocupar los puestos.⁶⁶ El Tribunal de Apelaciones confirmó la decisión. El foro recalcó los requisitos del puesto, el buen desempeño de los trabajadores y el hecho de que los contratos no incluían la exigencia del tener un bachillerato para retener el empleo.⁶⁷

Por su parte, aunque con tradiciones sobre el derecho laboral claramente distinguibles de las nuestras, en países como España, Perú, Chile y Argentina, la facultad del patrono para modificar unilateralmente las condiciones de empleo ha sido objeto de estudio y regulación, por lo que nos parece útil su consulta.⁶⁸

En términos generales, la facultad del patrono de modificar, por necesidades empresariales, las prestaciones del trabajador se denomina como *ius variandi*.⁶⁹ Esta facultad tiene la finalidad de darle flexibilidad al patrono para adaptar su empresa u organización a nuevas circunstancias, mientras se protegen los intereses y derechos del trabajador.⁷⁰ En el contexto contractual, el término se refiere a la autoridad que posee el patrono para modificar unilateral y admisiblemente las condiciones no sustanciales del contrato de empleo. William Marrero Quiñones, *La Novación Unilateral En El Contrato De*

⁶⁵ *Íd.*

⁶⁶ *Íd.*

⁶⁷ *Íd.* en las págs. 11-12.

⁶⁸ Cabe señalar que, según lo investigado, en estos países el Contrato de Empleo tiende a ser más regulado que en nuestra jurisdicción.

⁶⁹ Cynthia Vanessa Silva Solano, *Manifestaciones del ius variandi durante el trabajo remoto*, 154 SOLUCIONES LABORALES 87, 88 (2020), disponible en [https://munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones_Laborales_154_\(2\).pdf](https://munizlaw.com/assets/pdf/Soluciones_Laborales_154_(2).pdf).

⁷⁰ Elmer G. Arce Ortiz, *Modificación de la prestación de trabajo*, 34 IUS ET VERITAS 124, 125 (2007), disponible en <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12313/12878>.

Empleo Individual A Tiempo Indeterminado, 2 U. PUERTO RICO BUS. L.J. 103, 115 (2011).

El *ius variandi* ordinario se refiere a la facultad que aborda variaciones de condiciones no sustanciales.⁷¹ Es decir, variaciones accesorias o secundarias, con el fin de adecuar la prestación a la actividad normal de la empresa.⁷² Por otra parte, el *ius variandi* sustancial se refiere a variaciones sustanciales o esenciales.⁷³ Dichas modificaciones son de carácter permanente y transforman la relación jurídica al afectar sustancialmente las condiciones pactadas con anterioridad.⁷⁴ Cabe señalar que, según lo investigado, el término sustancial es algo ambiguo. Se ha reconocido que, en algunos supuestos, los patronos pueden cambiar el lugar de empleo, alterar la jornada laboral, modificar responsabilidades y funciones, entre otros; no obstante, la sustancialidad o esencialidad del factor dependerá de las circunstancias del caso.⁷⁵ Marrero Quiñones, *supra*, pág. 116. El Tribunal Central del Trabajo de España ha considerado que la condición alterada adquiere la característica de sustancial cuando objetivamente implica una mayor onerosidad de la prestación del trabajador.⁷⁶ En otras palabras, la modificación tiene que residir sobre los aspectos fundamentales de la condición de trabajo.

Se han identificado como límites al *ius variandi* ordinario: (1) la razonabilidad del cambio; (2) la funcionalidad o motivo del mismo, y (3) la indemnidad del trabajador. Marrero Quiñones, *supra*, pág. 116. Esto quiere decir que el cambio no puede ser arbitrario y deberá obedecer necesidades operacionales de la empresa. *Íd.* A su vez, este no debe

⁷¹ *Íd.*

⁷² *Íd.*

⁷³ *Íd.*

⁷⁴ *Íd.*

⁷⁵ Por ejemplo, en España se considera una modificación sustancial el alterar la jornada y las funciones de trabajo. Véase Art. 41, Ley del Estatuto de los Trabajadores, disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>.

⁷⁶ S. 10 de octubre de 2005, Núm. 183/2004 (España).

acarrear un menoscabo al patrimonio del trabajador o un deterioro a su moral. *Íd.*

En Chile, el Tribunal Supremo ha señalado que el *ius variandi* es de carácter excepcional, pues constituye una modificación al principio general de bilateralidad.⁷⁷ Así las cosas, dicha facultad debe interpretarse en forma restrictiva, de manera que se respeten los derechos de los trabajadores.⁷⁸ De igual forma, en Perú se ha discutido que, debido a este carácter excepcional, el patrono sólo puede variar unilateralmente lo pactado si la legislación laboral lo permite.⁷⁹

En Sur África,⁸⁰ los cambios unilaterales a los términos y condiciones de empleo sin el consentimiento del trabajador, pueden resultar en un despido injustificado o en un despido constructivo.⁸¹ La Ley de Relaciones Laborales (1995) de dicho país dispone que un despido se considerará injusto de forma automática si la razón del mismo es obligar a un empleado a aceptar una exigencia relacionada a un asunto de interés mutuo entre el patrono y trabajador.⁸² De igual forma, también se aborda la posibilidad de que un empleado con una disputa referida a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje y/o a un Consejo de Negociación Colectiva, pueda detener la implementación del cambio o solicitar que se restablezcan los términos y condiciones anteriores al cambio mientras se llega a una determinación.⁸³

Ahora bien, la jurisprudencia de sus tribunales laborales distingue entre cambios en los términos y condiciones del empleo, y meros cambios en las prácticas laborales. Los cambios en las prácticas

⁷⁷ Corte Suprema No. 2692-2007, de 29 de noviembre de 2007 (Chile).

⁷⁸ *Íd.*

⁷⁹ Arce Ortiz, *supra* nota 66.

⁸⁰ Se consideró Sur África para este estudio en vista de que su Derecho Laboral tiene similitudes con el nuestro. Véase Jorge M. Farinacci Fernós & Gabriela Rivera Vega, *El Uso de Fuentes Transnacionales en el Derecho Puertorriqueño (Parte I)*, 51 REV. JUR. U.I.P.R. 189, 215-230 (2017).

⁸¹ Peter F. May, *Common Legal Issues When Employing Staff in Support of Overseas Academic Programs*, 36 J.C. & U.L. 399, 434-435 (2010).

⁸² *Labour Relations Act of 1995* sec. 187(1)(c) (Sur África).

⁸³ *Íd.* sec. 64(4).

laborales son parte de las prerrogativas del patrono, por lo que no constituyen cambios unilaterales al contrato de empleo.⁸⁴ Por el contrario, los cambios en los términos y condiciones requieren de la aprobación del trabajador, pues hay un cambio en la naturaleza del empleo.⁸⁵ La aprobación del empleado, a su vez, supone que deberá existir algún tipo de negociación entre las partes.⁸⁶ Bajo esta jurisdicción, no hay una disposición legal que requiera el incluir expresamente todas las labores de un trabajador en el contrato de empleo.⁸⁷ Es decir, el empleado no tiene un derecho a que se mantengan sus obligaciones laborales completamente inalteradas. Las modificaciones que se considerarán alteraciones al contrato de empleo deben prácticamente requerirle al empleado realizar algo completamente diferente a lo inicialmente pactado.⁸⁸

De todo lo anterior podemos concluir, primero, que la modificación unilateral del contrato y/o condiciones de empleo es la excepción y no la norma. En un contrato de empleo, las partes no están en la misma posición para negociar los términos a pactarse. Es por ello que permitir su modificación unilateral sería desproteger todavía más al empleado. Segundo, que para este tipo de análisis, habrá que identificar el cambio a las condiciones de empleo efectuado, puesto que algunos serán permisibles. Dichos cambios permisibles radican sobre asuntos secundarios, que no afectan significativamente lo pactado. Por el contrario, los cambios sustanciales transforman la relación jurídica entre las partes, por lo que no se podrán efectuar unilateralmente. Por último, se deberá evaluar lo pactado por las partes inicialmente.

⁸⁴ *Sun Intl. Limited v SACCAWU* 2017 (J3455/17), en la pág. 6 (Sur África), disponible en <https://justice.gov.za/labourcourt/jdgm-lbc/2017lab/2017-J3455-17.pdf>.

⁸⁵ *Íd.* en la pág. 5.

⁸⁶ *Íd.*

⁸⁷ *Jackson Mndebele & others v. Xstrata South Africa* 2016 (JA57/12), en la pág. 10 (Sur África), disponible en <https://www.justice.gov.za/labourcourt/jdgm-lbac/2016lab/2016-JA57-12.pdf>.

⁸⁸ *Íd.* en la pág. 11.

III. Aplicación del Derecho a los hechos

Los primeros cuatro errores señalados por el apelante son susceptibles de discusión en conjunto, y así obraremos. Los tales versan sobre la presunta causa justificada que tenía el apelante como patrono del apelado para despedirle, y, en su opuesto, el error que supuso por el TPI no reconocerla. En definitiva, la apelante alega que incidió el foro primario al concluir que, como patrono, no podía variar las condiciones de empleo del apelado, a pesar de que dicha acción se realizó en pro de los mejores intereses de la empresa, lo que incluía requerirle la póliza sobre riesgos en la práctica de la medicina.

Sobre lo anterior, caber iniciar por reconocer que el requerimiento que hiciera el apelante al apelado para adquirir una póliza con la cual cubrir los riesgos que asumiera al practicar la medicina, como el esencial al sopesar la alegada justa causa para el despido efectuado. Sobre esto, valga anotar que nos resulta enteramente concebible que el apelante justamente identificara la vigencia de las pólizas de sus facultativos médicos como esencial a la buena operación de su negocio, el hospital. A pesar de lo que afirmamos, **visto el contrato de empleo suscrito entre las partes**, juzgamos que ello no dispone de la controversia que nos corresponde dilucidar, por las razones que exponaremos.

Resulta un hecho medular incontrovertido que ninguna de las cláusulas contenidas en el contrato de trabajo firmado por las partes le requería al apelado atender pacientes, pues más bien aludían a funciones propiamente de carácter administrativo. En consecuencia, atendiendo la letra del contrato, en modo alguno resultaba aparente que, posterior a la firma de este, al apelado se le pudiera requerir adquirir una póliza de impericia médica, para atender unos pacientes que no estaban concebidos dentro de lo pactado.

Sobre lo anterior, es importante recalcar que el apelado fue contratado para un puesto administrativo, *Director Médico Corporativo*, dato sobre el cual tampoco hay controversia, lo cual no supone la inclusión de las funciones que el apelante, a escasos dos meses de contratar al apelado, incluyó en la práctica clínica de pacientes.⁸⁹ En específico, vista la prueba documental incluida en las mociones dispositivas presentadas ante el TPI, no hay duda de que en el contrato de empleo suscrito entre las partes solo se incluyeron algunos deberes generales de la posición, relativos a: cumplir con las responsabilidades y obligaciones del puesto; observar las medidas de seguridad e higiene establecidas; y no competir con las actividades de la empresa.⁹⁰ Por otra parte, la *Descripción de los deberes del puesto* sí detalló que el apelado debía realizar labores tales como: evaluar a los médicos de la institución, y asegurar que estos cumplieren con los reglamentos y estatutos;⁹¹ asesorar a sus superiores en asuntos relacionados a las actividades y situaciones de las clínicas, y la compra de material o equipo médico;⁹² coordinar actividades educativas para el personal;⁹³ preparar informes de diferentes asuntos;⁹⁴ redactar políticas para la aprobación de sus superiores,⁹⁵ y asistir en el análisis de demandas y querellas de la Oficina del Procurador del Paciente y los casos recibidos de las agencias reguladoras.⁹⁶ De nuevo, de la lectura de dicha funciones no podemos apreciar que para el puesto de Director Médico Corporativo se requiriese, o siquiera se pudiera haber previsto que se requiriese, una póliza de impericia médica, ante la ausencia de una provisión que incluyera el

⁸⁹ Véase Descripción de deberes de Director Médico Corporativo, Anejo 3, Apéndice págs. 120-124.

⁹⁰ Véase Contrato de Empleo, Anejo 3 de Moción de Sentencia Sumaria, Apéndice pág. 68.

⁹¹ Véase Descripción de deberes de Director Médico Corporativo, Anejo 3, Apéndice pág. 120 (incisos núm. 1, 9-11).

⁹² *Íd.* (incisos núm. 4-5).

⁹³ *Íd.* en la pág. 121 (inciso núm. 24).

⁹⁴ *Íd.* en la pág. 122 (inciso núm. 1).

⁹⁵ *Íd.* en la pág. 122 (inciso núm. 4).

⁹⁶ *Íd.* en la pág. 122 (inciso núm. 11).

intervenir con pacientes, menos aún la mención expresa de dicha condición de empleo. Por tanto, el apelado podía razonablemente entender que, mientras trabajara para la apelante, no tendría labores clínicas del tipo que posteriormente le añadió este último.

Opone a lo anterior la apelante que, a pesar de que el apelado fue contratado para una posición administrativa, la empresa estaba facultada para asignarle otras funciones, puesto que en el contrato de empleo se incluyó una cláusula que disponía lo siguiente:

Usted entiende y acepta que –como requisito de su puesto– Metro Healthcare Management System puede en cualquier momento a discreción de Metro Healthcare Management System según lo requieran las necesidades de la empresa, usted podrá ser asignado a trabajar en otros departamentos, posiciones y/o turnos, y a recibir adiestramiento para mejorar su habilidad y conocimiento. Usted entiende que negarse a dicha asignación, transferencia o adiestramiento podrá constituir justa causa para despido.⁹⁷

A pesar de que, en efecto, la cláusula citada le permitía al apelante asignar al apelado *trabajar en otros departamentos, posiciones y/o turnos*, discrepamos de la extensión o amplitud que el primero le atribuye, al contemplarse las particularidades fácticas de este caso. Esto, en tanto que no apreciamos aconteciera una mera asignación de tareas distintas a las pactadas en el contrato de empleo, tampoco la negativa injustificada de un empleado a realizar labores ajenas a su puesto, sino más bien, contemplamos un cambio sustancial en los términos y condiciones del trabajo pactados. Además del apelante haberle asignado al apelado funciones sustancialmente distintas a lo pactado, añadió como condición para poder cumplir dichas funciones —y a su vez retener su trabajo—, una exigencia que implicaba un menoscabo para su patrimonio.

Respecto esto último, la apelante argumenta que, tomando en consideración el costo aproximado de la póliza alegado por el apelado, y

⁹⁷ Véase Contrato de Empleo, Anejo 3 de Moción de Sentencia Sumaria, Apéndice pág. 68.

el salario que devengaba trabajando para la compañía, no era posible concluir que se hubiese visto afectado económicamente por el gasto que supusiese la compra de la póliza exigida.⁹⁸ Es decir, arguye el apelante que, en cualquier caso, el costo de la póliza era ínfimo en comparación con el sueldo que devengaba el apelado. Este argumento no nos persuade porque, por una parte, desconocemos el estado de las finanzas del apelado, (lo que comportaría conocer sobre sus deudas y otro tipo de obligaciones que condicionan el sueldo realmente disponible para estar en posición de añadir otros gastos), de modo que sería especular sobre el efecto que tendría la imposición del pago de la póliza sobre las mismas. Por el otro, ello no deshace el argumento de que el apelado terminaría asumiendo el costo de un gasto no contemplado, ni previsto, sobre unas funciones que, a pesar de haber sido contratadas pocos meses antes, sí le impusieron un grado de onerosidad.

Ha de considerarse en este punto, además, que tanto el cambio de funciones impuesta al apelado, como la exigencia del pago de una póliza no prevista, fueron determinaciones de carácter permanente y no temporeras, tomadas por el apelante. Esto, en vista de que únicamente se le indicó al apelado que, debido a la falta de personal, debía atender pacientes, sin tiempo definido.

Por último, es importante abordar asuntos atinentes a la interpretación la cláusula contractual bajo discusión, pues la valoramos ambigua. Llegamos a tal conclusión al percatarnos de que en esta no se detallaron, de forma alguna, las funciones adicionales que el apelante-patrono podía asignar o incluir a las funciones del apelado, presentando marcada ausencia de criterio para justificar un cambio. Es cierto que la Ley Núm. 4-2017, *supra*, dispone que en los casos en que el patrono se reserve la discreción para la interpretación de cláusulas ambiguas,

⁹⁸ Véase Escrito de Apelación, pág. 28.

deberá reconocerse dicha reserva. No obstante, al verificar los hechos particulares de este caso, el apelante parecería promover ostentar un poder irrestricto como patrono para incorporar cualquier función a un puesto, en tanto la juzgue necesaria, a pesar de lo pactado en el contrato, referente a las características del empleo que propiamente fueron acordadas. En este sentido, adoptar la interpretación de la apelante sería aceptar que un patrono puede alejarse completamente de lo convenido con el trabajador, asignándole las funciones que estime, sin atención a los propósitos del contrato de empleo firmado, en términos de las funciones generales por las cuales aconteció el empleo, y sin tomar en consideración la razonabilidad del menoscabo que se pueda infligir en el empleado.

Nos llama la atención que, a pesar de la apelante prestar particular atención a la cláusula del contrato ante citada, lo cierto es que en la letra de dicho acuerdo también se pactó que este **contenía todos y cada uno de los términos y condiciones que regirían la relación laboral entre las partes.**⁹⁹ A su vez, se pactó que para que una enmienda al referido documento tuviese efecto, **debía hacerse por escrito y firmarse por las partes.**¹⁰⁰ Conduciéndonos por el acuerdo plasmado en el contrato de empleo cabría concluir entonces, que la exigencia de la póliza por parte del apelante al apelado requería una enmienda escrita, y firmada por las partes. No podemos tildar tal cambio a las funciones del apelado como secundario o accesorio, sino que, al contrario, dicha modificación transformó aspectos fundamentales de la relación jurídica, tales como el tipo de función y la compensación del empleado. Partiendo del entendido mínimo de que estamos ante un contrato de adhesión, en el que el apelante-patrono fue el único que participó en la constitución de sus

⁹⁹ Véase Contrato de Empleo, Anejo 3 de Moción de Sentencia Sumaria, Apéndice pág. 70.

¹⁰⁰ *Íd.*

cláusulas, la bilateralidad que pudieron trasladar las partes al documento escrito es mínima, -el trabajador tiene rol mínimo a efectos de la redacción del contrato-. Bajo estos supuestos, no podemos concluir que el apelado hubiese optado por trabajar para la apelante aún después de conocer que, a pesar de su responsabilidad administrativa, sería asignado a atender pacientes y, encima, vendría obligado a costear una póliza médica que no surgía de las funciones que el propio apelante-patrono tuvo facultad de incluir en el contrato firmado, pero no hizo. En términos llanos, tal cual lo apreció el foro apelado, las condiciones de trabajo que sólo el apelante delineó en el contrato que dio a suscribir al apelado, y este aceptó, fueron variadas casi inmediatamente comenzara a laborar, y sin su consentimiento escrito, a pesar de lo dispuesto en el propio contrato.

En definitiva, el despido fue injustificado debido a que la apelante modificó sustancialmente las condiciones de empleo pactadas por las partes, sin la aprobación del empleado. A pesar de que un patrono tiene la prerrogativa de manejar su empresa como juzgue beneficie a sus propósitos, y de tomar las decisiones que considere favorezcan sus intereses, bajo nuestro ordenamiento jurídico es necesario balancear dichas facultades con los intereses y derechos del trabajador. Nuestra determinación de hoy no implica que, bajo el ordenamiento jurídico puertorriqueño, un patrono no tenga la facultad de modificar unilateralmente el contrato y/o condiciones de empleo. Sin embargo, en el contexto de este caso en particular, no podemos concluir que el apelante-patrono tuviera completa facultad para incluir todo cambio que estimara en las funciones y obligaciones del apelado, sin consideración a los propósitos para los cuales fue empleado inicialmente, y sin cumplir con la cláusula contractual que lo obligaba a que un cambio tal sería precedido por la autorización escrita de ambas partes. Concluir distinto

implicaría, a nuestro juicio, restarle fuerza de ley a lo pactado entre las partes mediante el contrato de trabajado, cediendo al patrono no solo la completa redacción de las cláusulas que corresponden al contrato de trabajo, sino también los cambios que se quieran realizar a esta una vez ya firmado, sin atención a las funciones y responsabilidades inicialmente acordadas.

Mediante su último señalamiento, la parte apelante aduce que el TPI incurrió en error manifiesto al descartar los hechos número 10, 19, 21, 47, 48 y 54, y parte de los hechos 41 y 45, identificados como incontrovertidos en su Moción de Sentencia Sumaria.¹⁰¹ Aduce que los hechos aludidos constituían admisiones del apelado que evidenciaban las razones justificadas de su despido, a saber, su insubordinación y negligencia al atender pacientes sin tener la póliza.¹⁰²

Tal como advertimos en la exposición de derecho, al examinar la moción de sentencia sumaria, y los documentos que se le anejan para demostrar los hechos que la parte promovente estimó como incontrovertidos, lo hacemos *de novo*, lo que nos coloca en idéntica posición que el foro apelado. Habiendo realizado tal ejercicio, coincidimos con el TPI en los hechos que enumeró como incontrovertidos y, además, en que no existían controversias genuinas de hechos materiales que dilucidar, por lo que sólo restaba la aplicación del derecho.

Ya hemos apuntado que para que un empleado pueda acogerse a las protecciones de la Ley Núm. 80-1976, se deberá demostrar que: (1) fue contratado sin tiempo determinado; (2) recibía una remuneración, y (3) que fue despedido de su cargo sin haber mediado justa causa. Según lo revela la prueba documental presentada por las partes, en este caso no existe controversia de que el apelado era un empleado contratado por tiempo indeterminado y que devengaba un salario mensual de

¹⁰¹ Véase Escrito de Apelación, pág. 30.

¹⁰² *Íd.* en la pág. 31.

\$14,000.00. En cuanto al tercer elemento mencionado, -si el apelado fue despedido sin mediar justa causa-, también coincidimos con la determinación del TPI al concluir que la razón del despido fue la negativa de este a obtener la póliza de impericia médica, y tal obligación no formaba parte de la contratación habida entre las partes, como explicamos en los párrafos que preceden.¹⁰³

A pesar de que en su escrito ante nosotros la apelante argumenta que esa no fue la única razón o la razón principal para despedir al apelado, por voz de la propia vicepresidenta de Recursos Humanos del hospital, la Sra. Elizabeth Márquez, se desmiente tal aseveración. Esto porque dicha testigo manifestó en su deposición que, si el apelado hubiese presentado evidencia de la póliza de impericia médica, no hubiese sido despedido.¹⁰⁴ Un ejercicio coherente de dicha manifestación, en labios de la persona encargada en el hospital de los trámites de personal, sólo conduce a la conclusión de que las presuntas otras infracciones esgrimidas por el apelante como causa del despido, no constituían causa suficiente para tomar la determinación de despedir al apelado. A su vez, la intervención del apelado con los pacientes estaba autorizada por la apelada, pues fue dicha parte la que le encomendó tales tareas, a sabiendas de que no contaba con una póliza.

Entonces, identificada con precisión la verdadera causa del despido del apelado, el apelado no haber adquirido la póliza-, los hechos que propone el apelante que debieron haber sido incluidos como incontrovertidos, no nos resultan de la relevancia que este le atribuye para resolver la controversia presentada. Más aún, acogida la lista de hechos adicionales que propone como incontrovertidos la apelante, aún ello no cambiaría la determinación que alcanzamos, la confirmación de la sentencia apelada.

¹⁰³ Véase Moción de Sentencia Sumaria, Apéndice pág. 270 (hecho núm. 75).

¹⁰⁴ Véase Deposition de la Sra. Elizabeth Márquez, Apéndice pág. 54.

IV. Parte dispositiva

Los errores señalados por los apelantes **no** fueron cometidos, por tanto, procede la confirmación de la sentencia apelada.

Lo pronunció y manda el Tribunal y lo certifica su Secretaria. La Jueza Grana Martínez concurre con voto escrito.

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

Estado Libre Asociado de Puerto Rico TRIBUNAL DE APELACIONES Panel II		
LUIS V. CLASS FERNÁNDEZ Apelado	KLAN202100818	<i>Apelación</i> procedente del Tribunal de Primera Instancia Sala de San Juan
v.		
METRO HEALTH CARE MANAGEMENT SYSTEM, INC. Apelante		Caso Núm. SJ2019CV12806 Sobre: Despido injustificado al amparo del procedimiento sumario de la Ley Núm. 2-1961

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

VOTO CONCURRENTENTE DE LA JUEZA GRANA MARTINEZ

El contrato de empleo se perfeccionará por el mero consentimiento, y desde entonces obligará, no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la ley, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas, salvo que se disponga de otra manera en una ley especial. 29 LPRA § 122i.

Las obligaciones que nacen de dicho contrato de empleo tendrán fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse a tenor con el mismo. 29 LPRA § 122j.

De existir ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, se deberá guiar la interpretación por lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas. Lo anterior también será de aplicación al interpretarse las políticas o reglas establecidas por el patrono. No

obstante, **en los casos en que el patrono se reserve la discreción para la interpretación de las mismas, debe reconocerse dicha reserva, a menos que la interpretación sea arbitraria o caprichosa o se disponga de otra manera en una ley especial.** 29 LPRA § 122k. (Énfasis nuestro).

De manera que la Ley 4-2017 se distancia del esquema anterior de interpretación de cláusulas ambiguas analizadas automáticamente a favor del empleado. En vez, propone que de existir ambigüedad en alguna cláusula del contrato de empleo se recurra a lo pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observados.

Específicamente en los casos en que el patrono se reserve la discreción para la interpretación de las cláusulas que puedan tenerse como ambiguas, la Ley 4-2017 dispone que habrá que reconocer tal autoridad, según pactado en el contrato de empleo, a menos que la interpretación del patrono a la cláusula objeto de controversia sea arbitraria o caprichosa o contraria a alguna disposición en una ley especial.

Por otro lado, entre los derechos que posee un empleado detenta el de recibir el pago puntual de la remuneración pactada. 22 LPRA § 122m (e). En el caso específico ante nuestra consideración, las partes pactaron en el contrato de empleo, cláusulas específicas en cuanto a remuneración, deberes y responsabilidades del Dr. Clas Fernández. Inclusive pactaron que, por necesidades de la empresa, el doctor podía ser asignado a trabajar en otros departamentos, posiciones, turnos, entre otros. Y que negarse a dicha asignación, transferencia o adiestramiento podría constituir justa causa para el despido. En cuanto a las razones que podían conllevar el despido del doctor, las partes pactaron en el

contrato de empleo las siguientes; (a) desempeño y ejecutorias insatisfactorias durante el período de empleo; (b) no cumplir con los deberes y responsabilidades según pactados;¹⁰⁵ (c) trabajar tiempo extra sin autorización; (d) la divulgación de información confidencial de trabajo y; (e) haber provisto información falsa en la solicitud de empleo.

Entonces debemos preguntarnos, si constituía justa causa para el despido, no haber obedecido la instrucción de adquirir una póliza para cubrir riesgos en la práctica de la medicina de su propio peculio. En ninguna parte del contrato se exige al apelado la adquisición de tal póliza. Si bien las partes pactaron que, como parte de sus deberes podría ser reasignado a trabajar en otro departamento, posiciones o turnos, ninguna mención se hizo a adquisición de alguna póliza para cubrir los riesgos inherentes a tales cambios. Entonces, conforme las disposiciones de la propia Ley 4-2017, nuestra interpretación ha de ser cónsona con lo expresamente pactado y todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la ley, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas. Sobre esto, no se nos han provisto hechos o argumentos de derecho dirigidos a establecer que la adquisición de la póliza sea producto de un requerimiento estatutario, de la buena fe, los usos y las costumbres de las instituciones hospitalarias. Tampoco la destitución se basa en aquellas instancias que son consideradas justa causa para el despido conforme la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como Ley Sobre Despidos Injustificados.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Véase contrato de empleo, págs. 67 a 70 del apéndice.

¹⁰⁶ Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado, aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono. Además, se entenderá por justa causa aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluyen, entre otras, las siguientes:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono,

Contrario a lo propuesto por el apelante, el doctor Clas Fernández tiene un derecho estatutario a recibir el pago puntual de la remuneración pactada. Requerirle que incurra en una obligación no pactada, en ausencia de buena, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas, en fin, en ausencia de justa causa, constituye un menoscabo a dicho derecho con el cual no puede estar de acuerdo, por lo que coincido en confirmar la decisión del foro primario.

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de marzo de 2022.

Grace M. Grana Martinez
Jueza del Tribunal de Apelaciones

baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado 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.

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

(e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

(f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

No se considerará justa causa para el despido de un empleado, la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo. 29 LPRA § 185 (b).

