

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL IV

PUERTO RICO
TELEPHONE COMPANY

Peticionaria

v.

HERMANDAD
INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS
TELEFÓNICOS (HIETEL)

Recurrida

PUERTO RICO
TELEPHONE COMPANY

Recurrida

v.

HERMANDAD
INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS
TELEFÓNICOS (HIETEL)

Peticionaria

KLCE201500533

CONS.

KLCE201500550

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de San
Juan

Civil. Núm.:

K AC2014-0731
(908)

Sobre:

IMPUGNACIÓN DE
LAUDO DE
ARBITRAJE

Panel integrado por su presidente, el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Soroeta Kodesh y el Juez Rivera Colón.¹

Hernández Sánchez, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 30 de junio de 2015.

Las causas de epígrafe dimanán de un mismo litigio ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). A esos efectos, el 14 de mayo de 2015 emitimos Resolución a los fines de consolidar las peticiones de *certiorari* presentadas ante nuestra consideración. La consolidación, de ordinario, ocurre ante el caso de mayor antigüedad, por tanto ordenamos la consolidación

¹ Mediante la Orden Administrativa Núm. TA 2015-130 de 30 de junio de 2015 el presente caso fue reasignado al Panel arriba indicado compuesto por su presidente el Juez Hernández Sánchez, la Jueza Soroeta Kodesh y el Juez Rivera Colón.

del recurso KLCE201500550 con el recurso KLCE201500533. Regla 80.1 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B.

Comparecen ante nos las partes peticionarias, Puerto Rico Telephone Company (PRTC) y la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos (HIETEL), quienes instan recursos de petición de *certiorari* y solicitan que se revise una Sentencia dictada el 24 de marzo de 2015 por el TPI. Mediante este dictamen, el Foro apelado modificó y confirmó un “Laudo de Arbitraje” emitido el 24 de junio de 2014 por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (NCA). (Ap. 37, págs. 259-276). En lo concerniente, el TPI concluyó lo siguiente:

.

Resolvemos, por tanto, que se debe confirmar la reinstalación de la empleada y ordenarse el pago de los haberes dejados de percibir desde el despido hasta la reinstalación modificando, como sigue: reducirle de la compensación las fechas comprendidas entre el 19 de agosto de 2008 y el 13 de diciembre de 2010, fechas en que la Unión provocó los atrasos en el proceso.

.

En conclusión, según nuestros precedentes legales antes explicados, es la árbitro la máxima intérprete del convenio colectivo. A los tribunales nos está vedado revocar un Laudo mientras la interpretación que la árbitro le dé a las cláusulas del convenio sea una factible dentro de lo establecido por éste. No existe fundamento válido alguno en el caso de autos para que este Tribunal se aparte de la doctrina sobre la deferencia que merecen los procedimientos de arbitraje y los laudos emitidos en el campo obrero patronal.

.

(Ap. 104, págs. 716-717).

Examinadas las comparecencias de las partes de epígrafe, la totalidad del expediente, la transcripción de la prueba, así como el estado de derecho aplicable, procedemos a resolver el presente caso mediante los fundamentos que expondremos a continuación.

I.

Los hechos que motivaron la presentación de este recurso se desataron con el despido de la Sra. Jessica Rivera D’Blassio (Sra. Rivera D’Blassio), quien al momento de lo sucedido se desempeñaba como vendedora en una tienda Claro, antiguamente conocida como la PRTC. El despido fue producto de la investigación de varias querellas instadas por unos clientes, quienes le imputaron a la Sra. Rivera D’Blassio la apropiación de un dinero y no hacer el crédito correspondiente a una cuenta.

La Sra. Rivera D’Blassio y la HIETEL, unión que la representa, comparecieron ante el Foro de arbitraje mediante la correspondiente querrella en contra de la PRTC. La HIETEL alegó que la PRTC no cumplió con su obligación de probar que el despido de la Sra. Rivera D’Blassio fue uno justificado. Planteó que los clientes presuntamente afectados no comparecieron a las vistas y que como consecuencia, no pudieron autenticar la prueba documental ni ser contrainterrogados. La HIETEL arguyó que la PRTC tampoco trajo a declarar a los supervisores. En fin, adujo que la prueba provista por la HIETEL constituía prueba de referencia.

Luego de un activo trámite procesal y de múltiples suspensiones de vistas, el 24 de junio de 2014 el árbitro del NCA emitió un “Laudo de Arbitraje”. El NCA determinó que el despido de la Sra. Rivera D’Blassio no estuvo justificado, ya que la prueba presentada por la PRTC no fue suficiente para sostener la acción disciplinaria aplicada. Específicamente, dicho Foro resolvió que:

.

En el caso de autos, de la evidencia presentada no se desprende fehacientemente que la querellante incurrió en la conducta imputada por la compañía. Sabido es que el patrono tiene el derecho inherente de dirigir a sus empleados, ascenderlos, degradarlos y disciplinarlos, entre otras. No obstante, cuando éste toma acción en contra de un empleado, como ocurrió en

la controversia ante nuestra consideración, somos de opinión que lo debe hacer con prueba clara, convincente, y más allá de toda duda razonable. De manera que pueda demostrarnos la ocurrencia de los hechos que conformarían la violación de las faltas imputadas para sostener que la medida disciplinaria impuesta se justifica.

.

(Ap. 37, pág. 274).

Como consecuencia, el NCA ordenó la reposición inmediata y el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la fecha en que fue despedida la Sra. Rivera D'Blassio hasta el momento de su restitución.

Inconforme, la PRTC acudió ante el TPI e impugnó la determinación del árbitro de la NCA. Así las cosas, el 24 de marzo de 2015 el TPI dictó la Sentencia objeto de revisión, la cual se notificó el 30 del mismo mes y año. Mediante este dictamen, el TPI confirmó la restitución de la Sra. Rivera D'Blassio. Luego de examinar la transcripción de la vista a la luz del estándar de prueba establecido por el árbitro, concluyó que la decisión del NCA fue razonable y que concuerda con la prueba presentada. Por lo tanto, el TPI optó por otorgar deferencia al NCA y destacar que meras alegaciones de discrepancias de criterio no justificaban su intervención.

Sin embargo, el TPI acogió el planteamiento de la PRTC en cuanto a que es injusto decretar el pago de todos los haberes dejados de percibir, ya que el proceso de arbitraje se extendió mucho tiempo debido a las numerosas posposiciones de las vistas que fueron solicitadas por la HIETEL. A esos fines, el TPI modificó el pago impuesto de la siguiente manera: redujo de la compensación las fechas comprendidas entre el 19 de agosto de 2008 y el 13 de diciembre de 2010, fechas en que la HIETEL provocó los atrasos en el proceso.

No conteste con lo anterior, el 24 de abril de 2015 la PRTC compareció ante este Tribunal mediante el recurso de *certiorari* KLCE201500533; en esencia, esbozó los siguientes señalamientos de error:

- A. *Erró grave y manifiestamente el Tribunal de Primera Instancia al no anular el laudo emitido por violación al debido proceso de ley consistente en haber descartado injustificadamente admisiones de la querellante.*
- B. *Erró grave y manifiestamente el Tribunal de Primera Instancia al no concluir que el despido de la querellante fue uno justificado.*
- C. *Erró grave y manifiestamente el Tribunal de Primera Instancia al no anular la totalidad de la concesión de paga atrasada a tenor con lo resuelto en J.R.T. v. N.Y. & P.R. S/S. Co., 69 D.P.R. 82 (1949).*

Por su parte, el 28 de abril de 2015 la HIETEL presentó su petición de *certiorari*, KLCE201500550, en la que cuestionó la modificación que se llevó a cabo en la Sentencia aquí recurrida emitida por el TPI. Como parte de su escrito invocó el siguiente señalamiento de error:

Erró el TPI al modificar el laudo en la orden del pago de la totalidad de los haberes dejados de percibir por el tiempo en que estuvo despedida y hasta la reposición de la empleada y en su lugar, ordenar el descuento de la compensación durante el periodo comprendido entre el 19 de agosto de 2008 y el 13 de diciembre de 2010 porque alegadamente la Hermandad causó atrasos en el proceso bajo el fundamento erróneo de que todas las suspensiones de las vistas fueron causadas por la HIETEL.

II.

-A-

El *certiorari* es el vehículo procesal extraordinario utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error de derecho cometido por un tribunal inferior. Por generalmente tratarse de asuntos interlocutorios, el tribunal de mayor jerarquía tiene la facultad de expedir el auto de manera discrecional. *Negrón v. Srio. de Justicia*, 154 DPR 79, 91 (2001); *Pueblo v. Colón*

Mendoza, 149 DPR 630, 637 (1999). La discreción se define como el poder para decidir en una u otra forma y para escoger entre uno o varios cursos de acción. Significa que el discernimiento judicial debe ser ejercido razonablemente para poder llegar a una conclusión justiciera. Además, el término discreción ha sido definido como la sensatez para tomar juicio y tacto para hablar u obrar.

Sin embargo, la discreción que tiene el foro apelativo para atender un *certiorari*, tampoco es absoluta. No significa actuar de una forma u otra haciendo abstracción al resto del derecho, porque entonces sería un exceso de discreción. El adecuado ejercicio de la discreción judicial está inexorable e indefectiblemente atado al concepto de la razonabilidad. *García v. Padró*, 165 DPR 324, 334-335 (2005); *Bco. Popular de P.R. v. Mun. de Aguadilla*, 144 DPR 651, 658 (1997).

En la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*, se establecen los criterios que este Foro debe considerar para ejercer sabia y prudentemente su discreción al momento de atender en los méritos un recurso de *certiorari*. Los criterios a considerar son los siguientes:

- A. *Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.*
- B. *Si la situación de hechos planteada es la más indicada para analizar el problema.*
- C. *Si ha mediado prejuicio, parcialidad, o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.*
- D. *Si el asunto planteado exige consideración, más detenida a la luz de los autos originales, por los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.*
- E. *Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.*
- F. *Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del*

pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

Ninguno de estos criterios es determinante por sí solo para el ejercicio de jurisdicción y tampoco son una lista exhaustiva. *García v. Padró, supra.* La norma vigente es que un tribunal apelativo sólo intervendrá con las determinaciones interlocutorias discrecionales procesales del Tribunal de Primera Instancia, cuando éste haya incurrido en arbitrariedad o en un craso abuso de discreción o en una interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantiva. *Pueblo v. Rivera Santiago, 176 DPR 559, 581(2009).*

Para determinar si es el momento apropiado para nuestra intervención como foro apelativo, nos corresponde evaluar la corrección y razonabilidad de la decisión recurrida y la etapa del procedimiento en que se produce. Este análisis también requiere determinar si nuestra intervención ocasionaría un fraccionamiento indebido o la dilación injustificada del litigio. Por último, debemos recordar que este recurso es de carácter discrecional y que debe ser utilizado con cautela y solamente por razones que lo ameriten. *Torres Martínez v. Torres Ghigliotty, 175 DPR 83, 91 (2008); Negrón v. Srio. de Justicia, supra, pág. 91.*

Cónsono con lo anterior la Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*, dispone que el recurso de *certiorari* es el mecanismo a utilizar para solicitar la revisión de un laudo de arbitraje ante el Tribunal de Apelaciones. Véase: *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb., 183 DPR 1, 23 (2011).*

-B-

En nuestra jurisdicción existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje. *S.L.G. Méndez-Acevedo v. Nieves Rivera, 179 DPR 359, 368 (2010).* En lo que respecta a la autoridad del árbitro

para entender en una controversia, ésta queda definida por la cláusula de arbitraje convenida, así como por el acuerdo de sumisión sometido por las partes, amén de aquella autoridad que pueda serle conferida para confeccionar el remedio que corresponda. *H.R., Inc. v. Vissepó & Diez Constr.*, 190 DPR 597, 606-607 (2014). Se constituye dicho acuerdo, en definición de los asuntos a ser decididos y es lo que controla, junto con las disposiciones aplicables del convenio colectivo, el ámbito de autoridad del árbitro o panel de arbitraje seleccionado por las partes o designado con tal finalidad. *Paine Webber, Inc. v. Soc. De Gananciales*, 151 DPR 307, 312 (2000). La principal función del árbitro en el proceso de arbitraje es la interpretación de las cláusulas del convenio colectivo. *Depto. Educ. v. Díaz Maldonado*, 183 DPR 315, 326-327 (2011). El margen de interpretación del árbitro dependerá de la claridad del lenguaje utilizado en el convenio colectivo. Aún, cuando el lenguaje aparente ser claro, puede que admita interpretaciones conflictivas, en cuyo caso el árbitro tiene flexibilidad para hacer su interpretación. *J.R.T. v. National Packing Co.*, 112 DPR 162, 164 (1982).

A través del arbitraje, se pretende promover la resolución de las querellas y controversias que se suscitan dentro del marco obrero-patronal, habiéndose reconocido que el arbitraje pactado en el convenio constituye una herramienta ideal para fortalecer la negociación colectiva. *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318, 331 (1988); *Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales*, 87 DPR 118 (1963). Así, un laudo fundamentado en la sumisión voluntaria de las partes está sujeto a revisión judicial sólo si las partes convienen en que la controversia sometida al árbitro sea resuelta conforme a derecho. *Depto. Educ. v. Díaz Maldonado*, *supra*, pág. 326. En ausencia de disposición expresa a esos efectos, un laudo sólo puede ser impugnado si se demuestra

fraude, conducta impropia, falta del debido proceso de ley en la vista, violación a la política pública, falta de jurisdicción, que no se resuelvan todas las cuestiones en controversia que se sometieron o revisar su corrección y validez jurídica. Véase: *J.R.T. v. Corp. Crédito Agrícola*, 124 DPR 846 (1989); *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348 (1985); Demetrio Fernández Quiñones. El Arbitraje Obrero-Patronal, 1ra Ed., Forum, págs. 46-53 (2000).

Ahora bien, cuando las partes expresan su intención de que el laudo sea emitido conforme a derecho, los árbitros tienen el deber de rendir su determinación a tenor con las doctrinas legales prevalecientes. *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 353 (1999). El cualificar el laudo a que sea conforme a derecho, significa que el árbitro no tiene autoridad para hacer caso omiso de las reglas de derecho sustantivo y por tanto el mismo puede ser anulado a causa de tales errores. *J.R.T. v. N.Y. & P.R. S/S. Co.*, 69 DPR 782, 802 (1949). La función del árbitro es análoga a la ejercida por una sala sentenciadora de primera instancia, estando el foro apelativo facultado para revisar los planteamientos al respecto. *Sonic Knitting Industries v. I.L.G.W.U.*, 106 DPR 557, 580-581 (1977).

Lo esencial para las partes es que el tribunal intervenga en la etapa de revisión y determine si el árbitro estuvo correcto en la aplicación del derecho. En ese sentido, el tribunal está en posición de corregir errores jurídicos en referencia al derecho aplicable. *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, *supra*; *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, *supra*, pág. 326; *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, *supra*, pág. 353. La revisión de un laudo de arbitraje no constituye un juicio de novo, lo que convertiría la labor del árbitro en un ejercicio inútil y desvirtuaría la naturaleza del procedimiento de arbitraje laboral. El tribunal debe limitarse a

verificar que la determinación del árbitro sea conforme a derecho. *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc., supra*, pág. 355.

El foro revisor no debe inclinarse fácilmente a invalidar el laudo a menos que sea evidente que no fue resuelto conforme a derecho. *Rivera v. Samaritano & Co., Inc.*, 108 DPR 604, 609 (1979). Asimismo, el tribunal no debe sustituir el criterio del árbitro, aún bajo la hipótesis de que hubiese provisto un remedio distinto de haberse sometido la controversia al foro judicial. *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832, 838 (1977). En lo pertinente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que las discrepancias de criterio entre el árbitro y el foro de instancia no justifican la intervención de este último con el laudo, aun cuando éste deba dictarse conforme a derecho. Véase: *U.G.T. v. Challenger Caribbean Corp.*, 126 DPR 22, 29 (1990); *J.R.T. v. National Packing Co.*, *supra*, pág. 165. De lo contrario, se socavarían los propósitos fundamentales del arbitraje de resolver las controversias rápidamente sin los costos y demoras del proceso judicial. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, *supra*, págs. 34-35; *Rivera v. Samaritano & Co., Inc.*, *supra*, pág. 609.

III.

Por estar íntimamente relacionados los primeros dos señalamientos de error esbozados por la PRTC los discutiremos de manera conjunta. Destacamos que la norma de arbitraje laboral confiere al árbitro la discreción de escoger el estándar de prueba a utilizarse para sostener la conducta imputada y justificar un despido, salvo se haya establecido lo referente en el convenio colectivo.

En virtud de ello, el tratadista Elkouri ha planteado que los árbitros en el ámbito laboral, no han aplicado un *quantum* de prueba uniforme en los casos en que se le imputa a un empleado la comisión de alguna violación disciplinaria. Debido a que el

quantum de prueba puede variar según la discreción de los árbitros, lo cierto es que éstos han utilizado los siguientes tres estándares de prueba para sostener las sanciones disciplinarias o el despido de un empleado: (1) preponderancia de prueba, (2) evidencia clara y convincente, y (3) más allá de toda duda razonable. La preponderancia de la prueba ha sido utilizada en casos ordinarios de disciplina. Mientras que en los casos que envuelven una conducta criminal, los árbitros han aplicado mayormente un grado de prueba más estricto que el de preponderancia de la prueba. Incluso, se ha reconocido el uso por parte de un sinnúmero de árbitros del estándar de más allá de toda duda razonable. Elkouri & Elkouri. How Arbitration Works. Sixth Ed., BNA Books, pages. 949-951 (2003). De igual forma, el tratadista Fairweather ha reconocido que los árbitros han utilizado un estándar de prueba más riguroso que el de preponderancia de la prueba, cuando el despido del empleado se fundamenta en una conducta criminal. Fairweather. Fairweather's Practice and Procedure in Labor Arbitration. Third Ed., Washington DC, BNA, pages. 200-202 (1991).

En el caso ante nuestra consideración, la Sra. Rivera D'Blassio fue despedida al imputársele varias violaciones que envuelven una conducta criminal. Del "Laudo de Arbitraje" se desprende lo siguiente:

.

La Compañía alegó que el despido de la Querellante estuvo justificado. Que el mismo se llevó a cabo luego de una investigación relacionada por el Departamento de Seguridad de la Compañía debido a dos (2) querellas relacionadas con las cuentas de tres (3) clientes atendidos por la señora Rivera.

Según la PRTC, de la primera querella se desprende que la Querellante se apropió de \$189.98, en una transacción al vender dos celulares a los clientes Juan León y Jessica Ortiz.^[...] [Éstos no fueron traídos a la vista como testigos a pesar de que fueron anunciados como tal por la PRTC]. Éstos alegaron que cuando

recibieron su factura de teléfono, se percataron que se les estaba cobrando los teléfonos que habían pagado en efectivo. El dinero no llegó a la cuenta de la Compañía, porque no lo incluyó en el sobre ni en la hoja del cierre, la cual contiene el cuadro correspondiente al final del día en que se efectuó la transacción (6 de noviembre de 2006). Más bien aparece registrada como “on bill”, (a facturar), a la cuenta del cliente.

La segunda querrela trata de que la señora Rivera no hiciera un crédito a la cuenta de la clienta, Melissa Osorio², por un dinero que ésta alegó, pagó de más. También, alegó que la Querellante, alteró el término del contrato de servicio adquirido.

Luego de la investigación el Departamento de Seguridad rindió un Informe con los hallazgos encontrados. El Informe fue analizado por el Departamento Laboral donde tomaron la determinación de despedir a la querellante.

(Ap. 37, págs. 265-266).

Al examinar los méritos de la querrela incoada por la Sra. Rivera D’Blassio y la HIETEL, el NCA determinó que el patrono no había demostrado con prueba “clara, convincente, y más allá de toda duda razonable”, una actuación que sostuviera el despido de la Sra. Rivera D’Blassio. (Ap. 37, pág. 37). El *quantum* de prueba utilizado por el Foro de arbitraje fue uno razonable y cónsono con el ordenamiento jurídico, no se apartó del convenio colectivo aplicable ni de la sumisión de las partes.

De los documentos que surgen del expediente del recurso no encontramos prueba indicativa de la existencia de pasión, parcialidad, prejuicio, conducta impropia, falta del debido proceso de ley, violación a la política pública o falta de jurisdicción que invalide la determinación del NCA. Coincidimos con la apreciación del TPI, así como con la conclusión del NCA, a los efectos de que el despido efectuado no fue uno justificado.

Es menester sostener lo concluido por el TPI respecto a que las alegadas admisiones de la Sra. Rivera D’Blassio “o no son tales

² Ésta no fue traída a la vista como testigo, a pesar de que fue anunciada como tal por la PRTC.

o no son tan claras”. De la transcripción de la prueba oral sobre la vista efectuada por el NCA el 25 de septiembre de 2013, la cual fue sometida por la PRTC, se desprende que la empleada “justificó guardarse el dinero en el bolsillo de la camisa”. “Que los supervisores lo sabían”. “Que no le cobró nada a la clienta y que no sabe por qué hay una tachadura en el contrato”. “Admite que hizo un cambio al contrato que decía un año a dos años para proteger a la compañía y que no sabe quién lo cambió a un año”. “Dio explicación para el descuadre de caja”. “Negó haberse apropiado del dinero, negó haber mentido, negó haber alterado informes”. “No aceptó darle cambio a un cliente”. “Dio explicaciones para el descuadre”. (Véase: Ap. 104, págs. 715-716; Ap. 98, págs. 575-586).

La determinación del TPI concuerda con la prueba presentada durante el procedimiento de arbitraje. Meros señalamientos de discrepancias de criterios no justifican nuestra intervención judicial. Véase: *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, *supra*, págs. 34-35. Concluimos que los señalamientos de error uno y dos de la PRTC no se cometieron.

Por su parte, por encontrarse relacionado el tercer señalamiento de error de la PRTC y el señalamiento de error invocado por la HIETEL, los discutiremos en conjunto. Es preciso hacer mención de varios trámites procesales ocurridos a partir de la radicación de la querrela impugnando el despido ante el NCA y los cuales son determinantes en cuanto a la compensación concedida por el Foro recurrido.

El 31 de julio de 2007, la árbitro Marilú Díaz Casañas señaló una reunión para intentar que las partes llegaran a un acuerdo en el caso. (Ap. 68, pág. 277). Dicha reunión se celebró el 20 de agosto de 2007. En vista de que las partes no llegaron a un acuerdo, el 11 de marzo de 2008 se señaló por la árbitro Elizabeth

Irizarry una vista para el 19 de agosto de 2008. (Ap. 69, pág. 278). La vista, sin embargo, fue suspendida a petición de la HIETEL mediante carta del 18 de marzo de 2008. (Ap. 70, pág. 279).

El 7 de abril de 2008, la árbitro señaló nuevamente el caso para vista a celebrarse el 22 de septiembre de 2008. (Ap. 71, pág. 280). No obstante, esta vista también fue suspendida a petición de la HIETEL. (Ap. 72, págs. 281-282).

El 23 de septiembre de 2008 la árbitro señaló nuevamente la vista del caso para el 26 de febrero de 2009. (Ap. 73, pág. 283). En este señalamiento la PRTC comenzó con el desfile de su prueba pero por falta de tiempo se señaló la continuación de vista para el 1 de junio de 2009. (Ap. 74, pág. 284). El 20 de mayo de 2009, la PRTC le dirigió una comunicación al entonces Director Interino del NCA mediante la cual expresó la preocupación de la compañía por las repetidas peticiones de suspensión instadas por la HIETEL. Se indicó que las continuas suspensiones perjudicaban a la querellada porque con el correr del tiempo se perdían testigos, la memoria se deterioraba, los testigos que no eran empleados de la empresa, después de tantos años, no estarían disponibles para declarar. Además, en los casos donde puede haber una paga atrasada envuelta, la cuantía aumentaba con el paso del tiempo. (Ap. 75, págs. 285-286).

El 26 de mayo de 2009, seis días después de remitida la anterior carta, la HIETEL solicitó nuevamente la suspensión de la continuación de vista que había sido señalada para el 1 de junio de 2009. (Ap. 76, pág. 287). La PRTC se opuso oportunamente a la suspensión mediante carta del 27 de mayo de 2009. (Ap. 77, pág. 288). Siendo ello así, la vista fue suspendida y señalada nuevamente para el 12 de febrero de 2010. (Ap. 78, págs. 289-290).

La vista del 12 de febrero de 2010 fue suspendida nuevamente a petición de la HIETEL fechada 19 de enero de 2010, a pesar de la oposición radicada por la PRTC el 21 de enero de 2010. (Ap. 79, pág. 291; Ap. 80, pág. 292). El 9 de marzo de 2010, se señaló nuevamente la continuación de la vista para el 14 de julio de 2010. (Ap. 81, pág. 293).

Llegado el 14 de julio de 2010, la PRTC compareció debidamente preparada para continuar con la vista del caso. Por la HIETEL compareció únicamente el Sr. José Kortright, delegado de la HIETEL. No compareció la querellante ni el abogado de la HIETEL. La representación legal de la PRTC solicitó el archivo del caso ante la incomparecencia de la querellante, la unión y su abogado. En dicha vista el NCA ordenó el cierre del caso, no obstante, posteriormente lo reabrió.

Así las cosas, el 13 de diciembre de 2010 el NCA emitió Resolución y citó a las partes para la continuación de los procedimientos a celebrarse el 2 de mayo de 2011. (Ap. 82, págs. 294-296). Luego de varios trámites y de argumentaciones jurisdiccionales efectuadas por las partes³, el Foro de arbitraje continuó con la celebración de las vistas los días 2 de agosto y 28 de noviembre de 2012, así como los días 3 y 25 de septiembre de 2013.

El 24 de junio de 2014, el NCA emitió el “Laudo de Arbitraje”. El TPI modificó el mismo a los fines de reducirle de la compensación a la Sra. Rivera D’Blassio las fechas comprendidas entre el 19 de agosto de 2008 y el 13 de diciembre de 2010, por haber provocado los atrasos en el proceso. El Foro recurrido determinó que era injusto decretar el pago de todos los haberes dejados de percibir, ya que el proceso de arbitraje se extendió por

³ Véase: KLCE201101661.

demasiado tiempo debido a las numerosas posposiciones de vistas que fueron solicitadas por la HIETEL.

La PRTC alegó en su petición de *certiorari* que conforme al caso *J.R.T. v. N.Y. & P.R. S/S. Co.*, 69 DPR 782 (1949), no procedía la concesión de paga atrasada. Por otro lado la HIETEL, en su petición de *certiorari*, argumentó que no procedía el descuento en la compensación realizado por el TPI.

Es necesario distinguir las circunstancias particulares del caso *J.R.T. v. N.Y. & P.R. S/S. Co.*, *supra*, del caso ante nuestra consideración. En dicho caso los empleados (Miguel A. Torres y Armando Farrulla) fueron suspendidos de empleo el 9 de mayo de 1947, cuando fueron acusados por un Gran Jurado federal por apropiarse de mercancía de la empresa. La empresa los suspendió mientras se esclarecía el caso, a lo cual la unión accedió y no radicó reclamación alguna ni activó la cláusula de arbitraje del convenio colectivo. Seis meses después, los empleados fueron absueltos de los cargos, pero la empresa los despidió efectivo el 9 de enero de 1948. Fue entonces que la unión radicó por primera vez la querrela. El comité de arbitraje determinó que el despido no estuvo justificado y ordenó la reposición con paga retroactiva al 9 de mayo de 1947 fecha de la suspensión, y no al 9 de enero de 1948 fecha del despido. El Tribunal Supremo resolvió lo siguiente:

.

Por otro lado, la concesión de paga retroactiva, al 9 de enero de 1948 no es una parte válida del laudo, separable de la concesión de paga retroactiva al 9 de mayo de 1947. El resolver nosotros que Farrulla y Torres deberán recibir paga retroactiva al 9 de enero de 1948, equivaldría a alterar o modificar el laudo en cuanto a paga retroactiva, y no simplemente separar una parte válida de una parte nula de un laudo. [..]. Toda vez que la concesión de paga retroactiva no se compone de dos partes separables, toda la disposición en cuanto a paga retroactiva es nula.

Aun cuando hubiéramos resuelto que la concesión de paga retroactiva al 9 de enero de 1948 podía separarse y ponerse en vigor, la concesión de tal paga retroactiva

adolece de otro defecto. Un laudo, por sí sólo, sin modificación o aclaración de parte de las cortes, debe resolver definitivamente todas las cuestiones sometidas. [...]. Esto es así de acuerdo con la teoría de que un laudo pone fin a la controversia entre las partes, sin intervención de las cortes, con excepción de que éstas lo ponen en vigor.

El laudo en este caso no cumple con esta norma en tanto en cuanto concierne la disposición para paga retroactiva. La propia Junta aparentemente se inclina a este parecer. Ha radicado una moción para que se interprete la decisión del árbitro. El laudo concedió a Farrulla y a Torres los salarios dejados de percibir desde el 16 de mayo de 1947. La Junta nos pide ahora que interpretemos ese lenguaje como que exige el pago de no sólo el salario que realmente ganaban los empleados despedidos, sino también los aumentos sucesivos que por contrato o convenio colectivo hubieren fijado las partes para los empleados de la misma clasificación que los dos empleados envueltos en este procedimiento. La Junta nos pide que resolvamos este punto con el fin de evitar la multiplicidad de pleitos.... Cita casos en que la Junta Nacional, luego de declarar culpables a patronos de prácticas ilícitas de trabajo al despedir empleados, expresa y claramente dispuso en su resolución la reposición con paga retroactiva calculada en esta forma.

No hemos permitido a la compañía asumir dos posiciones. Habiendo voluntariamente convenido en arbitrar, no puede ahora relitigar ante nos las cuestiones resueltas por el árbitro. La misma regla se aplica a la unión. Trata de beneficiarse con la regla de que el laudo es final y obligatorio. Sin embargo, a renglón seguido nos pide que aclaremos el laudo en cuanto a la paga retroactiva. Si las cuestiones resueltas por el arbitraje no pueden ser relitigadas por la compañía, tampoco pueden relitigarse por la unión. Debemos dejar el laudo tal cual lo encontramos. Y como el laudo no es claro al resolver finalmente una de las cuestiones sometidas al Comité, es nulo en cuanto a dicha cuestión.

Ésta parece a primera vista una regla dura y técnica en demasía. Pero debe recordarse que uno de los propósitos del arbitraje es alejar la controversia de las cortes. En los méritos, las cortes ponen en vigor los laudos pero no los interpretan.

El Comité fue autorizado para resolver la cuestión del tipo de la paga retroactiva bajo el convenio de sumisión. Pudo haber sostenido la destitución; pudo haber suspendido a los empleados por cierto período o pudo haberlos repuesto sin paga retroactiva; pudo haberlos repuesto con paga retroactiva al tipo que percibían cuando se les suspendió, y pudo haberlos repuesto con paga retroactiva a los tipos aumentados. [...]. El Comité no resolvió claramente la cuestión de la paga retroactiva en su laudo. Como no hizo un pronunciamiento final de todas las cuestiones relativas

a la paga retroactiva, la concesión de paga retroactiva es nula.

El laudo es válido en cuanto a reposición, pero nulo en cuanto a paga retroactiva. Como hemos visto, el pronunciamiento sobre reposición es separable y por consiguiente puede ponerse en vigor no obstante la nulidad de la disposición de paga retroactiva.

J.R.T. v. N.Y. & P.R. S/S. Co., supra, 806-809.

El presente caso no se trata de que el “Laudo de Arbitraje” no sea claro, ni que la HIETEL no haya radicado la querrela de arbitraje cuando surgió la controversia sobre el despido de la Sra. Rivera D’Blassio. Tampoco de que la Sentencia aquí recurrida sea contraria al convenio colectivo o a la sumisión que definía las controversias.

Tras hacer un análisis independiente del expediente, encontramos base suficiente que apoya la determinación del TPI de reducirle a la Sra. Rivera D’Blassio de la compensación las fechas comprendidas entre el 19 de agosto de 2008 y el 13 de diciembre de 2010. Ello, ya que la HIETEL provocó injustificadamente los atrasos en el proceso. En ausencia de error, pasión, prejuicio o parcialidad, no vamos a intervenir con las determinaciones del Tribunal de Instancia.

Entre el 19 de agosto de 2008 y el 14 de julio de 2010 no se celebraron las vistas de arbitraje señaladas, porque la HIETEL solicitaba posposiciones. El 13 de diciembre de 2010, el NCA reconsideró su determinación de desestimar la querrela y señaló vista para el 2 de mayo de 2011. A ese momento, es el patrono que recurre en revisión judicial. Véase: KLCE201101661. El tratadista Elkouri recoge doctrina en la que se ha reducido la compensación a un empleado cuando éste o la unión han provocado retrasos en el proceso de arbitraje. Elkouri & Elkouri.

How Arbitration Works, *supra*, pages. 1228-1229. (Ap. 104, pág. 716).

Concluimos que lo anterior no va en contravención con el caso *J.R.T. v. N.Y. & P.R. S/S. Co.*, *supra*. No encontramos error de juicio, mucho menos irrazonabilidad, en la reducción de la compensación efectuada por el TPI; la Sentencia recurrida no es arbitraria ni caprichosa. En definitiva, el tercer señalamiento de error planteado por la PRTC y el error invocado por la HIETEL, no se cometieron.

Resolvemos que los errores señalados por las partes comparecientes, no proceden.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se expide el auto de *certiorari* y confirmamos la Sentencia aquí recurrida emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones