

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL SAN JUAN-CAGUAS  
PANEL III

PUERTO RICAN FAMILY  
INSTITUTE, INC.

Apelante

v.

SINDICATO  
PUERTORRIQUEÑO DE  
TRABAJADORES

Apelado

KLAN201600010

**Apelación**

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

Civil Núm.:  
K AC2015-0132

Impugnación de  
Laudo

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Candelaria Rosa.

Rodríguez Casillas, Juez Ponente

**SENTENCIA**

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de diciembre de 2016.

El 4 de enero de 2016 *Puerto Rican Family Institute, Inc.* (*peticionaria o PRFI*) acudió ante nos mediante el recurso de apelación que acogimos como *certiorari*. Nos solicita la revocación de una sentencia del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI), en el que modificó en parte, y así, confirmó un laudo de arbitraje.<sup>1</sup> El 27 de abril de 2016 el *Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores (recurrido o SPT)* compareció mediante un escrito intitulado: *Oposición a la Expedición del Auto de Certiorari*.

Acogido el presente recurso como un *certiorari* y examinado los escritos de las partes, expedimos el auto y revocamos la sentencia recurrida.

---

<sup>1</sup> El dictamen recurrido fue emitido el 4 de noviembre del 2016 y notificado dos días después.

**-I-**

Resumimos a continuación los hechos procesales que culminaron en la presente petición.

La señora Aileen Medero era empleada de la peticionaria a cargo de los alimentos en el Centro *Head Start* de Jardines de Campo Rico. Su horario de trabajo era de 6:30am a 2:30pm. La señora Ketsy Rivera supervisaba a las maestras y visitaba los centros *Head Start*. También, la señora María Matos era empleada de la peticionaria a cargo del mantenimiento de los centros ubicados en Monte Hatillo y en San Martín. Su horario era de 7:30am a 12.30pm.

El 30 de mayo de 2013 la supervisora Ketsy Rivera acude al Centro de Jardines de Campo Rico donde se encontraba la señora Aileen Medero. Así, la señora Rivera se percató que la encargada de alimentos, señora María Matos, había olvidado su tarjeta de asistencia en dicho centro y acudió al Centro de Monte Hatillo para llevársela. Sin embargo, se percató que la tarjeta tenía unos registros de asistencia que no fueron informados.

Ante esta situación, se allegó al Centro de Monte Hatillo. Allí, la señora Ketsy Rivera cuestionó a la señora María Matos si en efecto había olvidado su tarjeta, a lo que ella respondió que no. Del expediente ante nos, se desprende que la señora María Matos había llamado vía teléfono a la señora Aileen Medero para que le registrara o ponchara su asistencia. Así las cosas y a base de la información provista, la supervisora Ketsy Rivera procedió a redactar un informe de intervención para la Oficina de Recursos Humanos de PRFI.

Surge de los autos que el Manual de Empleados de la peticionaria prohíbe registrar la asistencia de otro empleado. Se desprende además de los autos, que la política de la peticionaria cuando a un empleado se le olvida registrar su asistencia en la

tarjeta correspondiente, es que éste debe comunicárselo a su supervisor para que autorice un registro manual de la asistencia. Los empleados de PRFI conocían dicha política. Surge además, que anteriormente la señora Aileen Medero fue suspendida de empleo y sueldo por quince (15) días, luego de haber reportado una hora de trabajo para la cual no se encontraba trabajando. Debido a la naturaleza de los eventos y conforme a las normas de disciplina que imparte la peticionaria en los centros que administra, el 31 de mayo de 2013, determinó prescindir de los servicios prestados por la señora Aileen Medero.

Inconforme con el despido, la señora Aileen Medero presentó, a través del SPT aquí recurrido, una petición de arbitraje, argumentando que su despido había sido injustificado. El 29 de abril de 2014 se celebró una vista de arbitraje y durante el proceso las partes presentaron sus respectivos alegatos. El 16 de enero de 2015, el árbitro determinó que el despido de la Sra. Medero se había producido sin justa causa. Ordenó que se le devolviera a su puesto de empleo y se le pagara el salario y los beneficios dejados de percibir, por razón de dicho despido, así como sus correspondientes intereses.

Inconforme esta vez la peticionaria, acudió ante el TPI mediante un recurso de revisión de laudo de arbitraje obrero patronal. El tribunal de instancia precisó la controversia de la manera siguiente:

*[D]eterminar, a la luz de la prueba y, de conformidad con el convenio colectivo, si fue justificado o no el despido impuesto a la Sra. Eileen Medero Encarnación. Prover un remedio congruente y conforme al propio convenio.*

Al revisar el laudo ante su consideración, el foro *a quo* resolvió expresamente que:

*[La] evidencia testifical y documental de la compañía demostró que la querellante incurrió en la infracción de la Regla 29 del Manual del Empleado al “[m]arcar o firmar la*

*hoja de asistencia de otro empleado, con o sin consentimiento del empleado”.*<sup>2</sup>

El tribunal de instancia resolvió además que:

*[L]a querellante-recurrida había sido objeto de otra acción disciplinaria el 26 de octubre de 2011, al ser suspendida de empleo y sueldo por quince días por marcar o firmar deliberadamente su hoja de asistencia cuando está o ha estado ausente de sus labores.*<sup>3</sup>

No obstante, el TPI dictó sentencia mediante la cual revocó parcialmente el laudo en controversia *únicamente en cuanto al remedio de reinstalación concedido por el árbitro en este caso, por exceder sus facultades, cuando lo único que procedía era la mesada.*<sup>4</sup> Confirmó el laudo en cuanto a todo lo demás.

Inconforme con la determinación, la peticionaria acudió ante nos mediante el recurso de epígrafe. En resumen, adujo tres (3) errores: **(1)** que no se había presentado evidencia suficiente para determinar que el despido fuera justificado; **(2)** que el árbitro se excedió al aplicar el standard de prueba requerido para determinar la comisión de la falta; **(3)** erró al confirmar un laudo de arbitraje y concluir que estuvo justificado.

## -II-

Examinemos el derecho aplicable a los hechos previamente reseñados.

## -A-

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha tenido amplia oportunidad para analizar la naturaleza y los propósitos de los laudos de arbitraje. Con respecto a dichos procesos nuestro Alto Foro ha señalado lo siguiente:

*Un acuerdo en un convenio colectivo para utilizar el arbitraje como mecanismo de ajuste de controversias crea un foro sustituto a los tribunales de justicia.*<sup>5</sup> (...) A la

<sup>2</sup> Determinación de hechos núm. 9 de la Sentencia recurrida, véase la pág. 261 del apéndice de la peticionaria.

<sup>3</sup> Determinación de hechos núm. 10 de la sentencia recurrida, véase pág. 3 de la sentencia, en la pág. 261 del apéndice de la peticionaria.

<sup>4</sup> Sentencia, pág. 9 en pág. 267 del apéndice de la peticionaria. Énfasis subrayado de la sentencia recurrida.

<sup>5</sup> *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos PR*, 149 DPR 347, 352 (1999).

*interpretación que realiza el árbitro de lo acordado en el convenio se le confiere gran deferencia.<sup>6</sup>*

(...)

***Sin embargo cuando las partes pactan que el laudo arbitral sea conforme a derecho, los tribunales podrán corregir errores jurídicos en referencia al derecho aplicable.<sup>7</sup>***

La jurisprudencia ha indicado cómo deben interpretarse los laudos como cuestión de derecho. A esos fines, se ha señalado lo siguiente:

*Al interpretar un convenio, el árbitro no está limitado a su contenido, sino que debe hacerlo a la luz de las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por el Tribunal Supremo federal y el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el campo del derecho laboral. También se reputarán persuasivas las decisiones de otros tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, así como los laudos y escritos de árbitros reputados.<sup>8</sup>*

El Tribunal Supremo ha sido muy específico al explicar qué constituye que un laudo se emita conforme a derecho. Sobre el particular ha expresado lo siguiente:

***Cuando un convenio colectivo dispone que el laudo se emita conforme a derecho, la intervención judicial en la revisión del laudo está ampliamente justificada. Que un laudo se emita conforme a derecho implica que el árbitro está obligado a seguir las reglas de derecho y rendir su decisión de acuerdo con las doctrinas legales prevalecientes. Así el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo que emitan los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral. A su vez se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de árbitros reputados.<sup>9</sup> Por consiguiente, las decisiones del árbitro que sean contrarias a las leyes y normas interpretativas de derecho sustantivo, emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, invalidan jurídicamente la decisión arbitral.<sup>10</sup>***

Por el contrario, cuando el convenio **no** dispone que el laudo se emita conforme a derecho, los árbitros tienen autoridad para diseñar un remedio adecuado y consustancial con dicho convenio.

<sup>6</sup> *Id.*

<sup>7</sup> *Id.*, pág. 353. Énfasis nuestro.

<sup>8</sup> *Id.*, pág. 352-353.

<sup>9</sup> *COPR v. SPU*, 181 DPR 299, 329. (2011). Énfasis nuestro

<sup>10</sup> *Id.*, pág. 329, 330. Énfasis nuestro.

Dicha autoridad y flexibilidad de ofrecer remedios, **no está disponible** cuando el laudo se ha emitido conforme a derecho.<sup>11</sup>

Nuestra jurisprudencia ha sido extensa en la explicación de los laudos emitidos conforme a derecho y los que no, ofreciendo incluso ejemplos de situaciones específicas, como son los casos en los que se requiere realizar algún tipo de interpretación sobre la justa causa. A esos fines, nuestros más altos magistrados han expresado lo siguiente:

*Con mayor razón, si un laudo se debe emitir conforme a derecho, la esencia del convenio exige que el remedio otorgado y la decisión final del árbitro estén condicionados por las disposiciones legales vigentes en nuestro ordenamiento legal, ya que así lo han pactado las partes. **Así ocurre con la interpretación del término justa causa cuando las partes pactan que el laudo se emita conforme a derecho.***<sup>12</sup>

Ello significa que:

*Si las partes le requieren al árbitro que resuelva conforme a derecho, él vendrá obligado a aplicar las normas y doctrinas legales prevalecientes en esta jurisdicción **Ello implica que el árbitro tendrá que recurrir a la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 (cita omitida) para obtener la definición sobre justa causa que ha establecido el Tribunal Supremo.***<sup>13</sup>

Y añade:

**Como resultado si el término justa causa en un convenio que exige que el laudo se emita conforme a derecho se debe interpretar según los postulados de la Ley Núm. 80 y su jurisprudencia interpretativa, igualmente los remedios que conceda el árbitro en este contexto se deben ceñir a la indemnización mínima que provee esta ley.**<sup>14</sup>

(...)

**De acuerdo con estas consideraciones, conceder remedios adicionales, como la reposición en el empleo y el pago de haberes dejados de percibir durante el periodo de destitución representa un repudio manifiesto del derecho aplicable, el cual exige corrección judicial y no un simple error de interpretación legal.**<sup>15</sup>

Esta última, constituye una interpretación reiterada del Tribunal Supremo en cuanto al concepto de justa causa en los

<sup>11</sup> *Id.*, pág. 330. Énfasis nuestro.

<sup>12</sup> *Id.*, pág. 332. Énfasis nuestro

<sup>13</sup> *Id.*, pág. 332. Énfasis nuestro

<sup>14</sup> *Id.*, pág. 332. Énfasis nuestro.

<sup>15</sup> *Id.*, pág. 332-333. Énfasis nuestro.

laudos de arbitraje emitidos conforme a derecho. Previamente dicho Foro había indicado que *cuando el convenio colectivo claramente ordena que el laudo sea conforme a derecho, sin más, el remedio exclusivo tiene que ser lo que la Ley Núm. 80 provee; es decir, la mesada.*<sup>16</sup>

La Ley Núm. 80 establece cuáles son las causas que se consideran justas para que un patrono pueda despedir a un empleado.<sup>17</sup> Estas son:

- (a) *Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada*
- (b) *La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento*
- (c) *Violación reiterada por el empleado de a reglas y reglamentos razonables establecidas 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*
- (e) *En caso de que el patrono tenga más de una oficina, 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) *En caso de que el patrono tenga más de una oficina, 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.*<sup>18</sup>

El Tribunal Supremo ha indicado que la enumeración que hace la Ley Núm. 80 no constituye un código de conducta ni impide que el patrono pueda adoptar reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de su empresa.<sup>19</sup>

Finalmente, el convenio colectivo entre las partes en el presente caso es claro en cuanto a que sus determinaciones se realizarán conforme a derecho y su Manual de Empleado es igualmente claro en cuanto a la prohibición a éstos de marcar o

<sup>16</sup> *Id.*, pág. 333. Énfasis nuestro.

<sup>17</sup> 29 LPRA sec. 185b.

<sup>18</sup> *Id.*

<sup>19</sup> *Jusino et als v. Walgreens*, 155 DPR 560, 572-573 (2001).

firmar la hoja de asistencia de otro empleado con o sin su consentimiento.<sup>20</sup>

**-B-**

El Reglamento del Tribunal de Apelaciones dispone que este foro apelativo podrá revisar una resolución, orden o sentencia de la revisión de un laudo de arbitraje que haya realizado el Tribunal de Primera Instancia, mediante un recurso de *certiorari*.<sup>21</sup>

El Reglamento del Tribunal de Apelaciones establece varios criterios, para que este foro apelativo se guíe en el ejercicio de su discreción al decidir si expide o no el auto de *certiorari*. A esos fines, la Regla 40 del Reglamento de este Tribunal dispone lo siguiente:

- 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 el análisis del 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, 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.*<sup>22</sup>

Cabe señalar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que un tribunal revisor no debe sustituir su criterio por el del foro de instancia, salvo cuando estén presentes

<sup>20</sup> Véase artículo X, sección 3, pág. 13 del convenio colectivo, correspondiente a la autoridad del árbitro en apéndice de la peticionaria, pág. 76. Expresamente señala que *[E]l árbitro no podrá enmendar el presente Convenio Colectivo y sus determinaciones serán conforme a derecho.* Énfasis nuestro.

Véase además, la determinación de hecho núm. 9 mediante la cual el tribunal recurrido hace constar la existencia de la mencionada regla del manual de empleado de la peticionaria en apéndice de su recurso, pág. 261.

<sup>21</sup> Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 32(D). Énfasis nuestro; *Hosp. Del Maestro v. U.N.T.S.*, 151 D.P.R. 934, 941-942 (2000).

<sup>22</sup> 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 40. Énfasis nuestro.



circunstancias extraordinarias o indicios de *pasión, prejuicio, parcialidad o error manifiesto*.<sup>23</sup>

En el ejercicio de su función revisora, el tribunal apelativo debe determinar cuándo un tribunal de instancia ha abusado de su discreción, lo cual no constituye una tarea fácil.<sup>24</sup> El Tribunal Supremo ha indicado expresamente que el adecuado ejercicio de discreción judicial está estrechamente relacionado con el concepto de *razonabilidad*.<sup>25</sup>

### -III-

A la luz del derecho previamente discutido, examinemos los hechos aquí reseñados.

La peticionaria alega la comisión de tres errores, a saber: **primero**, que incidió el tribunal al determinar que no se había presentado evidencia suficiente para determinar que el despido fuera justificado; **segundo**, que incidió el foro de instancia al confirmar un laudo de arbitraje en el que el árbitro se excedió al aplicar el standard de prueba requerido para determinar la comisión de la falta; **y tercero**, que erró el tribunal *a quo* al confirmar un laudo de arbitraje y concluir que estuvo fundamentado en un lenguaje que no contiene el convenio colectivo. Tiene razón. Veamos.

El primer error señalado gira en torno a la evidencia presentada. En primer orden, al examinar los escritos de las partes y la totalidad del expediente, concluimos que la señora Aileen Medero incurrió en la falta por la cual fue despedida. Además, surge claramente que no era la primera vez que era sancionada por una falta de naturaleza similar. En segundo orden, luego de examinar los documentos y la transcripción de la evidencia, no

---

<sup>23</sup> *Coop. Seguros Múltiples de P.R. v. Lugo*, 136 D.P.R. 203, 208 (1994). Énfasis nuestro.

<sup>24</sup> *Rivera y otros v. Bco. Popular*, 152 D.P.R. 140, 155 (2000).

<sup>25</sup> *Id.*

cabe la menor duda de que la señora Aileen Medero registró la asistencia de la señora María Matos, lo cual está expresamente prohibido por el Manual de Empleados de la PRFI, del cual ambas tenían conocimiento. En consecuencia, erró tanto el árbitro en la apreciación de la prueba, como el TPI al emitir una sentencia de manera contraria a sus propias determinaciones de hecho. En fin, el primer error fue cometido.

En cuanto al segundo error, resolvemos que independientemente del estándar de prueba utilizado por el árbitro, de la prueba desfilada que obra en autos, surge claramente lo siguiente: **primero**, que la falta de la empleada fue cometida; **segundo**, que dicha actuación tenía como consecuencia el despido; **y tercero**, que la empleada conocía dicha consecuencia; por consiguiente, forzoso es concluir que la peticionaria tenía justa causa para despedir a la señora Aileen Medero por la falta imputada. Más aún, el propio TPI **encuentra probado el hecho medular de la justa causa del despido en sus determinaciones de hecho 9 y 10 de su sentencia**. Así lo determinó expresamente: **[La] evidencia testifical y documental de la compañía demostró que la querellante incurrió en la infracción de la Regla 29 del Manual del Empleado**. Además, también determinó como cuestión de hecho que la señora Medero había sido objeto de otra acción disciplinaria anteriormente, al ser suspendida de empleo y sueldo **por marcar o firmar deliberadamente su hoja de asistencia cuando está o ha estado ausente de sus labores**.

En consecuencia, resolvemos que a base de las propias determinaciones de hecho realizadas por el TPI, éste no podía resolver que el despido había sido injustificado. Dicho foro determinó, como cuestión de hecho, que la evidencia había sido suficiente para demostrar la falta, e incluso, un posible patrón de

faltas, toda vez que previamente la empleada había sido sancionada por incurrir en conducta similar. El segundo error fue cometido.

En cuanto al tercer error, nuestro derecho es claro en cuanto a que, un convenio colectivo en el cual se hace constar que el laudo de arbitraje se emita conforme a derecho, debe interpretarse de manera cónsona al derecho aplicable. Es decir, que en cuanto a materia de despido, los remedios no pueden exceder los que provee la Ley Núm. 80, o sea, la mesada. En ese sentido, ciertamente el árbitro actuó incorrectamente como cuestión de derecho, al excederse en sus facultades remediales más allá de la mesada, ordenando la reinstalación y el pago de salarios a la empleada despedida. No obstante, el TPI también se excedió en su determinación dispositiva, toda vez, que al haber sido un despido por justa causa, no procedía ni siquiera la mesada a favor de la empleada representada por la recurrida.

En consecuencia, al aplicar el derecho a los hechos del presente caso, revocamos la Sentencia recurrida. Así, resolvemos que obra en el expediente evidencia sustancial suficiente para sostener que el despido de la señora Aileen Medero estuvo justificado. Por lo tanto, ésta no tiene derecho a remedio alguno en ley.

**-IV-**

Por los fundamentos antes expresados, se expide el auto de *certiorari* y se revoca la sentencia recurrida.

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

Lcda. Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones