

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

HOSPITAL
METROPOLITANO
DR. SUSONI

Recurridos

v.

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y
EMPLEADOS DE LA
SALUD (ULEES)

Peticionaria

KLCE201701362

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

Civil núm.:
K AC2015-0559
(607)

Sobre:
Laudo de Arbitraje

Panel integrado por su presidente, el Juez Sánchez Ramos, la Jueza Romero García y la Jueza Jiménez Velázquez.¹

Sánchez Ramos, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de diciembre de 2017.

En conexión con el despido de un empleado de un hospital, el Tribunal de Primera Instancia (“TPI”) revocó un laudo de arbitraje, mediante el cual se había determinado que lo actuado por el patrono no estuvo justificado. Como explicaremos con mayor detalle a continuación, la Árbitra cometió un claro error de derecho al concluir que el despido no fue justificado, pues no existe en el récord ni siquiera una *scintilla* de prueba que pudiese apoyar dicha conclusión, por lo cual se expide el auto solicitado y se confirma la decisión recurrida.

I.

El 18 de abril de 2013, el Sr. Juan Martínez Tirado (el “Empleado”) fue despedido de su empleo como Técnico Cardiovascular en el Departamento de Enfermería del Hospital Metropolitano Dr. Susoni (el “Hospital” o “Patrono”). Ello por

¹ Mediante Orden Administrativa TA-2017-233 de 11 de diciembre de 2017, se modificó la composición del Panel.

haberse determinado que el Empleado incurrió en infracciones a las Reglas 37 y 61 de las Reglas de Procedimiento Disciplinario contenidas en el Manual del Asociado (el “Manual”), consistentes en realizar, en distintas ocasiones, comentarios despectivos y discriminatorios en contra de su supervisora, la Sa. Carmen Fuster (la “Supervisora”).

En mayo de 2013, la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (la “Unión”), en representación del Empleado, presentó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (el “Negociado”) una querrela contra el Hospital (la “Querrela”), en la cual planteó, en síntesis, que fue injustificado el despido del Empleado. En consecuencia, solicitó la restitución de este último a su puesto de trabajo.

En mayo de 2014, se celebró la correspondiente vista de arbitraje, ante la árbitra Maité A. Alcántara Mañaná (la “Árbitra”). En el acuerdo de sumisión, las partes acordaron que el laudo de arbitraje fuera emitido conforme a derecho.² Durante la vista, la prueba presentada por el Hospital consistió en los testimonios de: i) la Sa. Iris Toledo Báez, Directora Asociada del Departamento de Enfermería; ii) la Sa. Carmen Cordero, enfermera graduada; iii) la Sa. Carmen Pérez, terapeuta respiratoria; iv) la Sa. Sandra E. Morales Pérez, secretaria en el área de intensivo; y v) la Sa. Blanca Rodríguez Rivera, Directora Regional de Recursos Humanos. Por su parte, la Unión presentó, como única prueba, el testimonio del Dr. Manuel Rivera Gutiérrez (el “Médico”). Luego de que las partes presentaran sus respectivos alegatos, el caso quedó sometido.

El 15 de mayo de 2015, la Árbitra emitió su laudo de arbitraje (el “Laudo”), el cual fue notificado a las partes en la misma fecha.

² El acuerdo de sumisión lee como sigue: “Que la Árbitro/*sic*/ determine si el despido del Sr. Juan Martínez Tirado estuvo justificado. De determinar que el despido estuvo justificado, que se desestime la querrela. De determinar que el despido no estuvo justificado, que provea el remedio conforme el Artículo XII (J) del Convenio Colectivo.”

La Árbitra concluyó que el despido del Empleado fue injustificado; explicó que no quedó convencida de que el Empleado “incurrió en la conducta que se le imputó”, ello a raíz de lo declarado por el Médico, a quien adjudicó credibilidad. En consecuencia, ordenó la restitución inmediata del Empleado a su empleo, más el pago de los haberes dejados de percibir, desde el despido hasta la fecha de la vista de arbitraje.

Inconforme, el 17 de junio de 2015, el Hospital impugnó el Laudo ante el Tribunal de Primera Instancia (el “TPI”). Arguyó, en síntesis, que el Laudo es contrario a derecho, pues la Árbitra sustituyó el criterio de la gerencia por el suyo, a pesar de la prueba no controvertida que tuvo ante su consideración. Sostuvo que lo actuado por la Árbitra era también contrario a la política pública de promover que los patronos actúen apropiadamente, y de forma proactiva, en casos en que un empleado es víctima de conducta discriminatoria de parte de otro.

La Unión se opuso; sostuvo que lo actuado por la Árbitra debía sostenerse, ante el hecho de que el Médico admitió que, en cuanto a uno de los comentarios inapropiados atribuidos al Empleado, fue él quien los realizó, en un momento de coraje.

El TPI, mediante una Sentencia notificada el 2 de mayo de 2017 (la “Sentencia”), revocó el Laudo. Razonó que la apreciación hecha por la Árbitra estuvo “matizada por el prejuicio o parcialidad al [e]sta mostrar preferencia por el testimonio [del Médico] ... y otorgarle entera credibilidad por el mero hecho que éste fue prestado por un médico de profesión que como tal, en la apreciación de [la Árbitra], es una persona tan ocupada que su comparecencia a un procedimiento administrativo de un tercero solo podía ser para decir la verdad”.

Inconforme, el 16 de mayo de 2017, la Unión solicitó la reconsideración de la Sentencia. El Hospital se opuso

oportunamente. El TPI denegó la solicitud de reconsideración, mediante una Resolución notificada el 30 de junio de 2017. Consecuentemente, el 31 de julio de 2017 (lunes), la Unión presentó el recurso de referencia, en el que formuló los siguientes señalamientos de error:

Primer error: Erró el TPI al resolver que el laudo no es conforme a derecho.

Segundo error: Erró el TPI al intervenir con la adjudicación de credibilidad de la *Árbitro[sic]* y al sustituir el criterio de la *Árbitro[sic]* por el suyo propio.

II.

La negociación colectiva reviste un gran interés público por ser un medio eficaz y directo para promover la estabilidad y paz industrial. *Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, 87 DPR 118 (1963). Mediante el convenio colectivo, las partes pueden pactar que sus reclamos se canalicen mediante un proceso de arbitraje en vez de un procedimiento judicial. *Íd.*

Como el arbitraje es un proceso alterno de carácter contractual, los tribunales debemos abstenernos de considerar controversias que las partes acordaron someter a arbitraje. Dicho de otro modo, aunque la intervención judicial no está totalmente vedada, ante un acuerdo de arbitraje, lo prudente es la abstención judicial. *U.C.P.R. v. Triangle Engineering Corp.*, 136 DPR 133, 141-142 (1994). Esta doctrina de autolimitación judicial y de deferencia hacia los laudos de arbitraje es cónsona con la clara política pública a favor del arbitraje como mecanismo apropiado para dilucidar las controversias obrero-patronales, por ser más ágil, menos técnico, más flexible y menos oneroso que los procesos judiciales. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 30 (2011); *J.R.T. v. Corp. Crédito Agrícola*, 124 DPR 846, 849 (1989); *Ceferino Pérez*, 87 DPR a la pág. 127.

Ahora bien, esta norma de deferencia no es absoluta. Así, cuando las partes acuerden expresamente que el laudo debe ser resuelto conforme al derecho aplicable, cualquiera de estas puede acudir ante el foro judicial para impugnar y revisar la corrección y validez de los méritos jurídicos del laudo emitido. Cuando el procedimiento de arbitraje es conforme a derecho, el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por el Tribunal Supremo de Estados Unidos, y el de Puerto Rico. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1987). Por consiguiente, si un laudo de arbitraje fue emitido sin sujeción al derecho aplicable, la doctrina de autolimitación cede y el foro judicial queda autorizado a intervenir con dicha determinación. *J.R.T., supra; U.I.L de Ponce v. Dest.Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348, 352-353 (1985); *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832, 837 (1977).

En fin, los tribunales no debemos intervenir con un laudo a menos que el mismo sea producto de un patente error de derecho o esté viciado de nulidad. Una mera discrepancia de criterio (por ejemplo, en cuanto a la aplicación del derecho a los hechos) no justifica la intervención judicial, pues ello derrotaría los propósitos fundamentales del arbitraje. *Rivera v. Samaritano & Co., Inc.*, 108 DPR 604, 608-609 (1979). Así, la intervención judicial en una determinación arbitral es una muy restringida y limitada, pues se pretende evitar la sustitución del criterio de un foro arbitral por el criterio del tribunal revisor y destruir la finalidad que el arbitraje persigue. Véase, D. Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Colombia, Forum, 2000, pág. 468.

Por otro lado, en ausencia de una disposición expresa de que el laudo debe ser emitido conforme a derecho, tal decisión solo podrá ser impugnada si se demuestra la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, ausencia de

jurisdicción, omisión en resolver todas las cuestiones en controversia que se formularon o que la determinación resulte contraria a la política pública. *J.R.T.*, 119 DPR, a la pág. 67 (citas omitidas).

En cualquier caso, la parte que solicita la revocación o anulación de un laudo, por alguna de las instancias permitidas, deberá exponer las razones que den lugar a su pedido y aducir la prueba necesaria que sostenga su petición.

III.

La determinación de la Árbitra, a los efectos de que el Empleado no incurrió en la conducta imputada, es contraria a derecho, pues, examinada la transcripción de la vista, no encontramos prueba alguna que sostenga dicha conclusión. Al contrario, el récord refleja abundante prueba incontrovertida de que el Empleado emitió un número de expresiones altamente inapropiadas, dirigidas a la Supervisora, por las cuales el Hospital podía, claramente, despedir al Empleado. Es decir, no se trata aquí de un conflicto de prueba, sino que estamos ante un caso en el cual el récord está huérfano completamente de prueba que apoye lo concluido en el Laudo. Veamos.

Al momento del despido, la relación obrero patronal entre el Hospital y el Empleado estaba regida por un convenio colectivo (el “Convenio”) con vigencia desde el primero de marzo de 2011, hasta el 29 de febrero de 2016, el cual establecía, en su Artículo XII, que los laudos emitidos por el árbitro serán conforme a derecho. En iguales términos disponía el acuerdo de sumisión que rigió las funciones de la Árbitra. Como expusimos arriba, lo anterior implica que la juzgadora venía obligada a seguir las reglas de derecho y rendir su Laudo a tenor con las doctrinas legales prevaletes.

Por su parte, la Ley Núm. 80 del 30 de mayo del 1976, conocida como Ley de Despido Injustificado (la “Ley 80”), tiene como

propósito otorgarles a los obreros que sufren los daños de un despido injustificado, un derecho más efectivo y justiciero. 29 LPRA Sec.185a y ss. En lo aquí pertinente, la Ley 80 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). Aunque el estatuto menciona algunas circunstancias específicas en las que podemos adscribirle justa causa para la acción del despido, estas son esencialmente ilustrativas, a modo de ejemplo (*numerus apertus*). En ese contexto, el despido por justa causa es aquel que delimita las circunstancias en que este se produce; es decir, cuando tiene su origen en alguna razón o motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. *Íd.*, pág. 244. Véase, además, *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536, 543 (1979).

Es por esta razón que el patrono tiene perfecto derecho a evaluar a su personal, a base de las normas de la empresa, y ello debe tomarse en consideración a los fines de determinar justa causa para el despido. Ahora bien, en las reclamaciones por despido injustificado, es el patrono quien tiene el peso de la prueba, lo que equivale a una presunción de que el despido no tuvo justa causa. 29 LPRA sec. 185 k (a), *Díaz v. Wyndham Hotel*, 155 DPR 364 (2001).

En este caso, como justa causa para el despido, el Patrono sostuvo que el Empleado incurrió en infracciones a las Reglas 37 y 61 del Manual, consistentes en realizar, en momentos distintos, comentarios despectivos y discriminatorios en contra de la Supervisora. En particular, la Regla 37 proscribía toda conducta constitutiva de “[i]nsubordinación o falta de respeto a un supervisor, incluyendo la negativa a hacer un trabajo y/u obedecer órdenes

escritas o verbales”. Mientras, la Regla 61 prohíbe que un empleado haga comentarios “a otros asociados o personas en contra del hospital o la administración del hospital, que lesionen su prestigio e integridad, faltar a la lealtad.” En ambos supuestos, el Manual autoriza el despido como primera sanción. Advertimos que el manual de una empresa que contiene las reglas y reglamentos razonables del trabajo, y que establece las normas, beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forman parte del contrato de trabajo. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 DPR 763, 775-776 (1992).

De otra parte, aunque no se favorece el despido como sanción a la primera falta cometida por un empleado, dicha regla no es absoluta, pues ello se justifica cuando la intensidad o gravedad de la falta así lo requiera en protección de la buena marcha de una empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979). Véase, además, *Rosa Maysonet v. A.S.E.M.*, 192 DPR 368 (2015).

En la vista de arbitraje, el Hospital presentó cinco (5) testigos y, además, prueba documental relacionada con su investigación interna, previo al despido del Empleado, en atención a varias quejas presentadas contra este último.

Según surge de la transcripción de la prueba oral, en lo aquí pertinente, varios de estos testigos afirmaron que estuvieron presentes y escucharon cuando el Querellante, **en distintas ocasiones**, se refirió a su Supervisora como “esa vieja”, “vieja hija de puta”, “vieja cabrona”, “la vieja esa tuya”, “sí, la amiga tuya, la vieja esa”, entre otras expresiones peyorativas y discriminatorias. Indicaron que dicha situación creó un ambiente tenso, incómodo y hostil.

Por su parte, la Unión únicamente presentó el testimonio del Médico, quien declaró sobre un solo incidente, en el cual este hizo

unos comentarios despectivos en contra de la Supervisora, pues estaba molesto por unos cambios realizados en la unidad de intensivo del Hospital. Resaltamos que la Unión no presentó prueba adicional dirigida a contradecir los otros hechos relatados por los testigos del Hospital o que impugnase la credibilidad de estos. De hecho, durante el conainterrogatorio, el Médico admitió que, en las otras instancias en que se le atribuyó al Empleado haber emitido comentarios discriminatorios, no estuvo presente, por lo que desconoce si en efecto el Empleado incurrió en las faltas imputadas.

Así pues, aun adjudicándose completa credibilidad al Médico, como lo hizo la Árbitra, esta no podía, conforme a derecho, descartar la prueba no controvertida sobre los otros incidentes en los cuales el Empleado emitió expresiones prohibidas por el Manual, y las cuales lo sujetaban al despido como consecuencia por una primera falta. Es decir, de la totalidad de la prueba no surgen versiones contradictorias sobre un número de incidentes, los cuales claramente justificaban el despido impugnado. Reiteramos que el Médico solo declaró sobre un incidente aislado.

De conformidad, concluimos que, a través de la abundante prueba incontrovertida que desfiló en la correspondiente vista, el Patrono derrotó la presunción de despido injustificado al demostrar que el Empleado incurrió en la conducta imputada, lo cual atentó contra el buen funcionamiento del Hospital. Resaltamos, además, como lo razonó el TPI, que la determinación de la Árbitra es contraria a la política pública en nuestra jurisdicción, la cual le impone a todo patrono el deber de tomar medidas afirmativas necesarias para prevenir, prohibir y erradicar toda conducta discriminatoria en el lugar de empleo. Véase, por ejemplo, *Rosa Maysonet v. A.S.E.M*, 192 DPR 368 (2015).

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se expide el auto solicitado y se confirma la sentencia recurrida.

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

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