

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL III

LINDA VIRGINIA ALBINO
FERNÁNDEZ

Querellante-Apelante

Vs.

HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO
MUTUO DE PUERTO RICO,
INC.; DEMANDADOS
DESCONOCIDOS, A, B, C;
COMPAÑÍAS DE SEGURO 1, 2,
3

Querellados-Apelados

KLAN201900998

Apelación
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
Superior de
Caguas

Caso Núm.:
CY2018CV00446
(703)

Sobre:
Ley 115-1991
Discrimen por
Represalias;
Procedimiento
Sumario Ley 2

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Romero García y la Juez Méndez Miró

Méndez Miró, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de octubre de 2019.

La Sra. Linda Virginia Albino Fernández (señora Albino) solicita que este Tribunal revise la *Sentencia* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Caguas (TPI). En esta, el TPI desestimó la *Demanda* que la señora Albino instó en contra del Hospital Español Auxilio Mutuo (Hospital).

Se confirma la *Sentencia* del TPI.

I. TRACTO FÁCTICO Y PROCESAL

La señora Albino presentó una *Querella* en contra del Hospital.¹ Relató que sufrió un accidente en el trabajo y, como consecuencia, se reportó al Fondo de Seguro del Estado (Fondo). Alegó que, desde su

¹ La señora Albino presentó la *Querella* al amparo de la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales, Ley Núm. 2 del 17 de octubre de 1961, 32 LPRA sec. 3118 *et seq.*

reinstalación, la gerente de su área, la Sra. Odalys Alfonso (señora Alfonso), tomó represalias en su contra, en violación a la Ley de Represalias, Ley Núm. 115 de 20 de diciembre de 1991, 29 LPRA sec. 194 *et seq.* (Ley Núm. 115-1991). Solicitó \$1,000,000.00 en daños.

En su *Contestación a Querella*, el Hospital arguyó que concedió a la señora Albino todos los ajustes de horario que solicitó para acudir a sus citas. Alegó que varias enfermeras se han quejado de la señora Albino y que una paciente presentó una querella en su contra voluntariamente. Añadió que se efectuó un informe de ausencias porque la señora Albino combinaba sus ausencias los viernes y lunes. Argumentó que la controversia debió tramitarse según dispone el *Convenio Colectivo*, pues la señora Albino es parte de la Unión Laboral de Enfermeras(os) y Empleadas(os) de la Salud (Unión Laboral).

Acto seguido, el Hospital presentó una *Solicitud de Desestimación por Falta de Jurisdicción*. Sostuvo que la señora Albino no siguió el procedimiento de quejas y agravios del *Convenio Colectivo*. Añadió que las acciones disciplinarias están sujetas a este procedimiento. Argumentó que el *Convenio Colectivo* no excluye las quejas por represalias y solo deja fuera lo relacionado a las reclamaciones de salario.

El TPI celebró una vista argumentativa. Posteriormente, el TPI emitió una *Sentencia* y desestimó la *Querella* por falta de jurisdicción. Especificó que el *Convenio Colectivo* excluye de su alcance las reclamaciones de salario, pero no así las de represalias. Determinó que la señora Albino alegó que el

Hospital tomó represalias en su contra mediante ciertas acciones disciplinarias por acudir al Fondo.

Inconforme, la señora Albino presentó una *Apelación* y señaló que:

ERRÓ EL [TPI] AL DICTAR SENTENCIA DESESTIMANDO LA DEMANDA POR FALTA DE JURISDICCIÓN AL DETERMINAR QUE LA CONTROVERSIA DEL CASO ESTABA COMPRENDIDA DENTRO DE LOS ASUNTOS CUBIERTOS POR EL CONVENIO COLECTIVO.

Por su parte, el Hospital presentó su *Alegato de la Parte Apelada*. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, se resuelve.

II. MARCO LEGAL

El ordenamiento jurídico que rige favorece el arbitraje como método alternativo para la resolución de controversias. De esta forma, se promueve el interés del Estado en facilitar la solución de disputas por la vía más rápida, flexible y menos costosa, pues evade las dilaciones y complicaciones de un proceso judicial con un grado técnico más alto. *Vélez Miranda v. Servicios Legales de Puerto Rico*, 144 DPR 673, 682 (1998). En particular, existe una política pública vigorosa a favor del arbitraje obrero-patronal. *AAA v. UIA*, 200 DPR 903, 922 (2018).

Así, el Foro Judicial Máximo ha establecido que el procedimiento dispuesto en un convenio para el procesamiento y arbitraje de las quejas y agravios debe cumplirse estrictamente. *AAA v. UIA, supra*, pág. 921; *Hermandad de Empleados v. F.S.E.*, 112 DPR 51, 53 (1982); *San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T.*, 104 DPR 86, 90 (1975). Es decir, mientras esté vigente un convenio, ni el patrono ni el empleado puede desatender lo pactado, toda vez que el "convenio es un contrato y vincula a ambas partes por igual". *San Juan Mercantile Corp. v.*

J.R.T., supra, pág. 89. Por lo tanto, las partes están obligadas a acatar las cláusulas del convenio que establecen el procedimiento específico para el procesamiento de quejas y su arbitraje. *AAA v. UIA, supra*, pág. 922. Ello, pues "no puede permitirse que la implementación de un procedimiento de arbitraje, previamente pactado, dependa de los deseos de una de las partes a comparecer al mismo". *Hermandad de Empleados v. F.S.E, supra*, pág. 56.

En lo pertinente, cuando la cláusula es suficientemente amplia, como regla general, el árbitro tiene la autoridad para adjudicar todo tipo de controversias y los tribunales deben aceptarlo. La responsabilidad del tribunal es evitar que las partes evadan el cumplimiento con sus obligaciones. *World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp.*, 125 DPR 352, 357-363 (1990). Así, cuando existe un acuerdo a tales fines, el tribunal debe resolver cualquier duda sobre si determinada controversia debe ser sujeta a tal procedimiento a favor del arbitraje.

De nuevo, los tribunales carecen de discreción cuando se está ante un convenio que establece el arbitraje y tienen que dar cumplimiento al arbitraje acordado. *PaineWebber, Inc. of Puerto Rico v. Service Concepts, Inc.*, 151 DPR 307, 311-312 (2000). Dicho de otro modo, aun cuando la intervención de un tribunal no está prohibida de manera absoluta, lo más prudente es que el tribunal se abstenga hasta tanto se complete la etapa del arbitraje. *World Films, Inc. v. Paramount Pictures, supra*, págs. 357-358.

A la luz de esta normativa, se resuelve.

III. DISCUSIÓN

La señora Albino sostiene que la cláusula de arbitraje del *Convenio Colectivo* no ofrece un remedio para casos de represalias. Indica que este prohíbe el discrimen por raza, sexo, afiliación política y religión, pero guarda silencio sobre "actuaciones discriminatorias por represalias". Particulariza que no todas sus alegaciones están relacionadas a medidas o amonestaciones disciplinarias.

Por su parte, el Hospital enfatiza la política pública fuerte a favor del arbitraje. Indica que la cláusula de arbitraje cubre toda controversia, conflicto, disputa o diferencia sobre el propio *Convenio Colectivo* o sobre una acción disciplinaria. Plantea que la señora Albino impugna --precisamente-- ciertos procesos disciplinarios en su contra. Reiteró que el *Convenio Colectivo* excluye únicamente asuntos salariales. Añadió que el Art. II del *Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos* de 24 de noviembre de 2008 excluye algunas leyes del procedimiento de arbitraje, pero no la Ley Núm. 115-1991, *supra*.

Como se indicó, la señora Albino forma parte de la Unión Laboral que firmó el *Convenio Colectivo* con el Hospital. En su Artículo X, el *Convenio Colectivo* establece el procedimiento de quejas y agravios, y dispone que

Si surgiera cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado, la aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente *Convenio*, o cualquier clausula o frase del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto

entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera[.] (Énfasis suplido).²

Como primer paso, la parte debe presentar su queja o agravio al Director de Recursos Humanos dentro de un término de 10 días. Acto seguido, el Director convocará una reunión, y dentro de 10 días, emitirá una determinación por escrito. De estar inconforme, el segundo paso conlleva solicitar por escrito el arbitraje. El *Convenio Colectivo* no requiere cumplir con el segundo paso para aquellas reclamaciones salariales.³

En este caso, la señora Albino presentó una *Querrela* ante el TPI. Fundamentó su reclamo de discrimen por represalias en varias alegaciones, entre estas, que la señora Alfonso: (a) se mostró reacia a concederle un acomodo para asistir a las citas del Fondo; (b) no la incluyó en el plan de contingencia para el paso del huracán María; (c) dejó sin efecto unos turnos y no se lo informó; y (d) usó un tono hostil en su contra frente a terceros. Además, la señora Albino alegó que: (1) presentó una querrela en contra de otra enfermera y la señora Alfonso centró la investigación en su contra; (2) la señora Alfonso le preparó un informe de intervención por ausencias repetidas; y (3) la señora Alfonso y otra enfermera manipularon a una paciente para que instara una querrela en su contra.

Se desprende que el reclamo de la señora Albino se fundamenta, sustancialmente, en ciertas medidas disciplinarias que se activaron o efectuaron en su contra. La señora Albino las articula como la

² Apéndice de *Alegato de la Parte Apelada*, pág. 51.

³ *Íd.*, pág. 54.

culminación del patrón de represalias que alega se cometió en su contra. La señora Albino argumenta que no protesta las medidas propiamente, sino su ubicación dentro del patrón de represalias.

No obstante, como se indicó, el *Convenio Colectivo* consigna que "cualquier controversia o disputa o conflicto" que surja de una acción disciplinaria debe tramitarse a través del procedimiento de quejas y agravios, y es susceptible a arbitraje. Si bien la señora Albino alega que no impugna las medidas disciplinarias propiamente, estas forman parte de la controversia o disputa que presentó en contra del Hospital y, según admite, sustentan su alegación de represalias. Es decir, en efecto, existe una disputa entre la señora Albino y el Hospital sobre la naturaleza de las medidas y acciones disciplinarias que se han iniciado y efectuado en su contra.

Por demás, como se discutió en la Sección II de esta *Sentencia*, cuando la cláusula es suficientemente amplia, los tribunales deben resolver a favor del arbitraje. Es decir, ante una duda sobre el alcance de la cláusula, el ordenamiento jurídico que rige exige que la balanza se incline a favor del arbitraje, especialmente en controversias obrero-patronales.

Aquí, el *Convenio Colectivo* incluía una cláusula de arbitraje amplia cuyos márgenes comprenden el reclamo de la señora Albino. En virtud de la política pública que favorece el arbitraje como método de resolución de conflictos obrero-patronales, este Tribunal resuelve que el TPI no erró al desestimar el caso. De nuevo, este Tribunal colige que la letra del *Convenio Colectivo* no

excluye el reclamo de la señora Albino, por lo cual es susceptible al arbitraje.

IV.

Por los fundamentos expuestos, se confirma la *Sentencia* del TPI.

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

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