

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL V

PUERTO RICO
TELEPHONE CO.

Peticionario

v.

HERMANDAD
INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS
TELEFÓNICOS (HIETEL)

Recurrida

KLCE201801427

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

Caso Núm.:
K AC2016-0338

Sobre:
Impugnación de Laudo
de Arbitraje, emitido
por la Árbitro Leixa
Vélez Rivera, en el
caso A-12-111 del 11
de abril de 2016

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, el Juez Ramos Torres y el Juez Bonilla Ortiz.

Ramos Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico a 30 de junio de 2020.

Nos corresponde determinar si el Tribunal de Primera Instancia (TPI), en la revisión del laudo, caso número A-11-1248, utilizó la norma de derecho correcta para la revisión de los laudos de arbitraje obrero patronales.

Veamos los hechos y los trámites procesales pertinentes a la controversia ante nos.

I

El presente caso surge por una queja presentada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en lo sucesivo, Negociado), en la cual, la Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos (en adelante, HIETEL o recurrida) objetó la suspensión de empleo y sueldo impuesta al señor Ángel De León Figueroa (en adelante, Sr. De León). A tales efectos, el 11 de abril de 2016, el Negociado emitió el laudo de arbitraje objeto del presente recurso. El 2 de mayo de 2016, no conteste con la determinación de la

Número Identificador

SEN2020_____

Árbitro, la Puerto Rico Telephone Company, Inc., h/n/c Claro, (en lo sucesivo el Patrono) recurrió al TPI en “Solicitud de Revisión y Anulación de Laudo de Arbitraje por ser Contrario a Derecho”.¹ En su petitorio, le imputó a la Árbitro los siguientes errores:²

La Árbitro cometió un error de derecho al hacer caso omiso de nuestro ordenamiento jurídico, que establece que incluir información falsa en documentos oficiales de la compañía como lo es el reporte de trabajo diario (1001) es justa causa para imponer no solo una suspensión sino un despido.

La Árbitro se excedió en sus facultades y actuó de forma ultra vires al tomar como hechos ciertos prueba que no desfiló en la vista de arbitraje.

II

De entrada, conviene puntualizar que, según surge del laudo,³ las partes no lograron un consenso en cuanto a la controversia a ser resuelta por la Árbitro. En su lugar, cada parte sometió por separado sus respectivas propuestas. Estas fueron:⁴

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que este Honorable Foro determine si la suspensión de treinta (30) días laborables impuesta al querellante, Ángel L. De León Figueroa, el 25 de mayo de 2011 estuvo justificada o no de acuerdo a la prueba desfilada en la vista, el Reglamento de Disciplina, el Código de Conducta Empresarial, Política PC-045 de Monitoreo Electrónico Mediante Sistema de Posicionamiento Global (GPS) de la PRTC, etc., y el derecho aplicable. El laudo a ser sometido debe ser conforme a derecho.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Determinar a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo si el empleado Ángel L. De León Figueroa incurrió en la conducta imputada mediante la carta de suspensión de empleo y sueldo suscrita por el Sr. Edwin Maldonado de fecha 25 de mayo de 2011. De determinar que el empleado Ángel

¹ Ver Apéndice, págs. 0005-0041.

² Id., pág. 0024.

³ TPO, págs. 41-55.

⁴ Id., pág. 42.

L. De León Figueroa no incurrió en la conducta imputada, revocar la medida disciplinaria imputada y ordenar el pago de los salarios y beneficios marginales dejados de devengar, correspondientes a la suspensión de empleo y sueldo por un periodo de treinta (30) días laborables impuestos por parte de la PTRC-Claro, incluyendo 4 horas y 10 [sic] minutos descontados de su sueldo correspondiente a los días 27 y 28 de abril de 2011.

No obstante, luego de analizar las respectivas sugerencias de remisión, la árbitro Yesenia Miranda Colón determinó que “el asunto” a resolver era el siguiente:

Determinar si la suspensión de treinta (30) días impuesta al empleado Ángel L. De León Figueroa estuvo justificada o no. De determinar que no lo estuvo, emitir el remedio que estime adecuado.

Nos parece oportuno señalar, de manera sucinta, que las faltas imputadas al Sr. De León tienen su origen los días 27 y 28 de abril de 2011. Se le imputó desviarse sin autorización de su ruta de trabajo mientras se dirigía hacia las áreas de trabajo asignadas esos días en un vehículo propiedad del patrono, el cual estaba equipado con un sistema de posición global. Además, por incluir en su informe de trabajo diario (1001) información falsa respecto a las horas trabajadas el día 28 de abril de 2011. (Véase al respecto, razonamiento de la Árbitro. Apéndice, pág. 0053). Por consiguiente, se le radicaron un total de siete (7) violaciones⁵ al Reglamento de Disciplina.⁶ En consecuencia, fue sancionado por el patrono a pagar, mediante descuento de nómina, el alegado tiempo no trabajado, equivalente a cuatro (4) horas y 18 minutos, “sin incluir su periodo de tomar alimentos”⁷, más una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días laborables (del 26 de mayo de 2011 hasta el 11 de julio de 2011).

⁵ TPO, págs. 0045-0046.

⁶ *Id.*, págs. 0538-0540.

⁷ *Id.*, pág. 0538.

Las faltas imputadas fueron las siguientes:

FALTAS	1		2		3	
	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA
...						
20. Ociosidad o pérdida de tiempo durante horas de trabajo, dormirse, leer material no relacionado al trabajo, llamadas personales o cruzarse de brazos. Negligencia o falta de interés en el desempeño de sus deberes	Reprimenda escrita	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido	
...						
22. Suspender el trabajo sin permiso o exhortar o inducir a otros(s) empleado(s) a ello. Abandonar el trabajo o salirse de la ruta asignada en horas laborables sin permiso previo.	Reprimenda escrita	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido	
...						
25. Violar las prácticas y/o políticas administrativas, procedimientos departamentales, boletines de instrucciones, Normas Generales de Conducta, Manual de Ética, Código de Conducta Empresarial y/o cualquier otro código o normas establecidas por la Compañía.	Reprimenda escrita	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido	
...						
31. Negligencia en el manejo, protección o retención indebida o uso no autorizado de propiedad, equipo, herramientas, vehículos, materiales, computadoras, dinero u otro valor de la Compañía.	Suspensión de 5 días	Suspensión de 15 días	Suspensión de 30 días	Despido	Despido	
...						
36. Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios de la Compañía.	Despido					
...						
51. Dejar de informar o de registrar correctamente las horas de entrada y salida al trabajo, según requeridas. Alterar o falsificar el récord de asistencia propio o pedirle a alguien que lo haga.	Suspensión de 15 días					
...						
53. Falsificación o alteración maliciosa de informes, nómina, récords u otros documentos de la Compañía. Redactar, preparar o someter cualquier declaración o informe oficial a sabiendas de que el mismo o parte de él mismo es falso.	Despido					

Luego de analizar la prueba presentada, el 11 de abril de 2016, el Negociado, por conducto de la Árbitro Leixa Vélez Rivera, concluyó que respecto a los cargos de 27 de abril de 2011 no medió justa causa para las sanciones cuestionadas. Su determinación obedeció a varias razones, entre ellas, por quedar demostrado que el supervisor del Sr. De León le había concedido permiso para desviarse de su ruta una vez finalizara el trabajo asignado ese día, para que le llevara unos medicamentos a su señor padre.

Por otra parte, en cuanto a los cargos del 28 de abril de 2011, determinó que quedó demostrado que la ruta recorrida ese día estaba acorde con las funciones del Sr. De León y era parte del proyecto al cual se encontraba asignado. Concluyó que el informe fue autorizado por su supervisor inmediato, quien tenía conocimiento de los trabajos realizados por el Sr. De León y de los lugares que visitó y en los que trabajó. No obstante, intimó que, aunque el Sr. De León debió ser más específico al completar el formulario 1001 respecto al día 28, a los fines de incluir

detalles de los trabajos de ese día, lo cierto es que “quedó establecido en la audiencia que los empleados siempre han completado dicho formulario de la misma forma, estableciendo *grosso modo* las funciones que fueran realizadas durante la jornada de trabajo”.⁸

En suma, la árbitro determinó: “La suspensión de treinta (30) días impuesta al querellante, Ángel L. De León Figueroa, no estuvo justificada. Se ordena el pago inmediato de los haberes dejados de recibir durante el tiempo que estuvo suspendido; así como las cuatro (4) horas y 18 minutos que le fueron descontados al empleado”.⁹ Ello, por considerar que el Sr. De León fue expuesto a un doble castigo por los mismos hechos. Además, porque la referida penalidad no estaba incluida en la carta de suspensión cursada al Sr. De León.

De dicha determinación, el 20 de mayo de 2016, recurrió el patrono al TPI mediante “Solicitud de Revisión Judicial y Anulación de Laudo de Arbitraje por Ser Contrario a Derecho”.¹⁰

Luego de sometido el caso por las partes, el 4 de septiembre de 2018, el TPI dictó la sentencia objeto del presente recurso. Razonó que las determinaciones de la árbitro fueron correctas conforme al convenio colectivo. Por tanto, determinó “que la árbitro no cometió error alguno en derecho al adjudicar la credibilidad y ponderar información y el uso de los documentos oficiales de la compañía como lo es el reporte de trabajo diario (1001) y determinó a base de la prueba que no se justifica la imposición de la medida disciplinaria impuesta”.¹¹ Concluyó, además, “que la Hon. Árbitro Leixa Vélez Rivera no excedió en sus facultades o actuó de forma ultra vires al aquilatar la prueba que desfiló en la vista de arbitraje, por lo que se confirma su laudo de fecha 11 de abril de 2016. Se dicta sentencia de conformidad”.¹²

⁸ *Id.*, pág. 0053.

⁹ *Id.*, pág. 0054.

¹⁰ *Id.*, págs. 0005-0038.

¹¹ *Id.*, pág. 0948.

¹² *Id.*

No conteste el patrono con dicho dictamen, nos solicita su revocación. Alega que el TPI cometió los siguientes errores:

PRIMER ERROR: EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA COMETIÓ ERROR CRASO DE DERECHO AL MALINTERPRETAR Y APLICAR INCORRECTAMENTE EL DERECHO APLICABLE A LA REVISIÓN DE LAUDOS DE ARBITRAJE OBRERO- PATRONALES.

SEGUNDO ERROR: EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA ERRÓ AL CONFIRMAR EL LAUDO DE ARBITRAJE TODA VEZ QUE LA ÁRBITRO COMETIÓ UN ERROR DE DERECHO, AL HACER CASO OMISO DE NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO, QUE ESTABLECE QUE INCLUIR INFORMACIÓN FALSA EN DOCUMENTOS OFICIALES DE LA COMPAÑÍA COMO LO ES EL REPORTE DE TRABAJO DIARIO (1001) ES JUSTA CAUSA PARA IMPONER NO SOLO UNA SUSPENSIÓN SINO UN DESPIDO.

TERCER ERROR: EL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA ERR[Ó] AL CONFIRMAR EL LAUDO DE ARBITRAJE TODA VEZ QUE LA ÁRBITRO SE EXCEDIÓ EN SUS FACULTADES Y ACTUÓ DE FORMA ULTRA VIRES AL TOMAR COMO HECHOS CIERTOS PRUEBA QUE NO DESFILÓ EN LA VISTA DE ARBITRAJE.

III

-A-

El auto de *certiorari* es el vehículo procesal que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. IG Builders v. BBVAPR, 185 D.P.R. 307, 337-338 (2012). Su propósito es revisar errores de derecho en lo procesal y lo sustantivo. El *certiorari* es un recurso de carácter discrecional que debe ser utilizado con cautela y por razones de peso. Torres Martínez v. Torres Ghiogliotty, 175 D.P.R. 83, 86 (2008); Pérez v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 4, 18 (1948). De ahí, que solo proceda cuando no existe un recurso de apelación o cualquier otro recurso ordinario que proteja eficaz y rápidamente los derechos del peticionario, o en aquellos casos en que la ley no provee un remedio adecuado para enmendar el error señalado. Pueblo v. Díaz De León, 176 D.P.R. 913, 917-918 (2009); Negrón v. Srio. de Justicia, 154 D.P.R. 79, 91, (2001). Como ocurre en todas las instancias en que se confiere discreción judicial, esta “no se da en un vacío ni en ausencia de otros parámetros”, sino que debemos ceñirnos a los criterios delimitados en la Regla 40, infra.

Rivera Figueroa v. Joe's European Shop, 183 D.P.R. 580, 596 (2011). En ese sentido, la discreción judicial no debe hacer abstracción del resto del derecho. La decisión tomada debe sostenerse en el estado de derecho aplicable a la cuestión planteada.

El recurso de *certiorari* es el indicado para que este Tribunal de Apelaciones revise sentencias emitidas por el foro de primera instancia, que tuvo ante su consideración la impugnación de laudos arbitrales. Regla 32 (D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 32 (D); Hosp. del Maestro v. U.N.T.S., 151 D.P.R. 934, 942 (2000). Al ejercer debidamente nuestra facultad revisora sobre un caso, es necesario evaluar si a la luz de los criterios enumerados en la Regla 40 de nuestro Reglamento, *infra*, se justifica nuestra intervención. En ella se detallan los criterios que debemos tomar en cuenta al ejercer tal facultad discrecional; ya que, distinto al recurso de apelación, este Tribunal posee discreción para expedir el auto el *certiorari*. IG Builders v. BBVAPR, *supra*, pág. 338; Feliberty v. Soc. de Gananciales, 147 D.P.R. 834, 837 (1999).

La Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones establece los siguientes criterios a considerar en este análisis:

- (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.

4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 40.

Los criterios antes transcritos nos sirven de guía para poder determinar, de manera sabia y prudente, si procede nuestra intervención en el caso. Torres Martínez v. Torres Ghigliotty, *supra*, pág. 97.

-B-

En Puerto Rico existe una vigorosa política pública que favorece el arbitraje obrero-patronal como método alternativo para la solución de disputas, por ser un mecanismo que mantiene la estabilidad y la paz industrial, principios fundamentales dentro de nuestro derecho laboral. Es, sin duda, un medio más rápido y menos costoso y técnico que los procedimientos judiciales. J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62, 68 (1987); Pagán Rodríguez v. Fundación Hospital Dr. Pila, 114 D.P.R. 224 (1983).

Cuando las partes firman un Convenio Colectivo aceptando someter las disputas obrero-patronales a un procedimiento de arbitraje, se entiende que han sustituido los tribunales por el árbitro. Unión General de Trabajadores v. Challenger Caribbean Corp., 126 D.P.R. 22 (1990); Pagán Rodríguez v. Fundación Hospital Dr. Pila, *supra*; Junta de Relaciones del Trabajo v. N.Y. & P.R. S/S. Co., 69 D.P.R. 782, 800 (1949). Ello ha llevado a considerar que, aunque un laudo de arbitraje no es un decreto judicial o sentencia, goza de una naturaleza similar. La función del árbitro, por tanto, es análoga a la de un Tribunal de Primera Instancia; por lo que, el foro primario tiene facultad para revisar, como foro apelativo, las resoluciones que este emita. Unión General de Trabajadores v. Challenger Caribbean Corp., *supra*. Es por este principio que aquellas controversias que surgen dentro del proceso de arbitraje no están sujetas a un proceso civil ordinario sino a un trámite apelativo.

De ordinario, la cláusula de arbitraje pactada voluntariamente se encargará de definir y delimitar el tratamiento que recibirá el agravio. Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores SA, 2000, pág. 37.

La revisión judicial de un laudo de arbitraje se encuentra sustancialmente limitada por la política judicial de auto-restricción y de deferencia que reiteradamente ha sostenido nuestro Tribunal Supremo de Puerto Rico. El alcance de dicha revisión dependerá de lo que se haya pactado en el Convenio Colectivo en cuanto a la forma en que deben ser resueltas las controversias. Si las partes acordaron voluntariamente que las controversias surgidas al amparo del Convenio tienen que ser resueltas por el árbitro conforme a derecho, aunque como regla general la revisión del laudo es casi inexistente, el mismo estaría sujeto a revisión judicial. También estaría sujeto a revisión el laudo que, aun no estando estipulado en el Convenio, esté fundamentado en la sumisión de las partes y estas acuerden que la controversia sea resuelta conforme a derecho. J.R.T. v. Corporación Crédito Agrícola, 124 D.P.R. 846 (1989); J.R.T. v. Junta Adm. de los Muelles Municipio de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988). En ambos casos, los tribunales podrán revisar el laudo para determinar si cumple con el derecho o ley aplicable. Colón Molinary v. A.A.A., 103 D.P.R. 143 (1973); U.I.L. de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985).

Cuando el laudo debe ser conforme a derecho, el árbitro viene obligado a seguir las normas de derecho y a rendir sus laudos a tenor con las mismas. Junta de Relaciones del Trabajo v. N.Y. & P.R. S/S. Co., supra. En estos casos, el árbitro no tiene autoridad para obviar las reglas de derecho sustantivo. Sonic Knitting Industries v. I.L.G.W.U., 106 D.P.R. 557 (1977). La finalidad de esta norma es que el tribunal intervenga en la etapa de revisión y determine si la aplicación del derecho realizada por el árbitro es correcta. Claro está, el hecho de que el Convenio Colectivo o, en su defecto, el acuerdo de sumisión, establezcan que el laudo se haga conforme a derecho, no implica que los tribunales van a invalidarlos por el mero hecho de que exista una discrepancia de criterio con lo expuesto en el laudo. Para invalidar el laudo, es necesario que surja de forma evidente

que el mismo no se resolvió conforme a derecho. Rivera v. Samaritano & Corp., 108 D.P.R. 604, 609 (1979).

A su vez, es norma firmemente establecida en nuestro derecho laboral, que los procesos de arbitraje merecen la más alta deferencia por parte de los tribunales, la intervención judicial estará limitada por unos principios de auto-restricción. Condado Plaza v. Asoc. Empleados de Casino, 149 D.P.R. 347 (1999); U.G.T. v. Challenger Caribbean Corp., supra. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha manifestado, en lo pertinente, que:

Un laudo de arbitraje ocupa una posición muy similar a la de una sentencia o decreto judicial. Como regla general puede ser impugnado o anulado si existe algún defecto o insuficiencia en la sumisión o en el laudo mismo que lo invalide, o cuando el procedimiento seguido se ha desviado de manera substancial y perjudicial de las reglas que gobiernen los procedimientos por y ante árbitros. Los tribunales no se inclinan fácilmente a decretar la nulidad de un laudo de arbitraje, y no deben permitir que los mismos sean impugnados a menos que contra ellos pueda levantarse una de las objeciones antes mencionadas o que se alegue y pruebe fraude o mala conducta o la comisión de un grave y perjudicial error que equivalga a una violación del derecho a un debido procedimiento de ley.

Ríos v. Puerto Rico Cement Corp., 66 D.P.R. 470 (1963).

IV

Según indicamos previamente, el patrono le imputó al Sr. De León desviarse de su ruta de trabajo los días 27 y 28 de abril de 2011. Por tanto, se le sancionó a pagar, mediante descuento de nómina, el alegado tiempo no trabajado como resultado de dicha desviación. Además, fue suspendido de empleo y sueldo por treinta (30) días.

Por estar estrechamente relacionados los errores uno y dos, los discutiremos de forma conjunta.

En el primer error se le imputa al TPI haber malinterpretado el derecho aplicable. De igual forma, en el segundo error se le imputa haber errado al confirmar el laudo, toda vez que la árbitro cometió un error en derecho al no considerar que ofrecer información falsa en un reporte diario

de empleo es justa causa para imponer no solo una suspensión sino un despido.

Como es sabido, en un laudo conforme a derecho, la revisión es análoga a la revisión judicial de las decisiones administrativas. Véase C.O.P.R. v. S.P.U., 181 D.P.R. 299 (2011). Es por ello que, en este tipo de revisión, el TPI analiza la apreciación de los hechos que realizó el foro de arbitraje cuando esta resulte irrazonable, arbitraria o ilegal. U.T.I.C.E. v. C.E.A.T., 147 D.P.R. 522, 528 (1999); Dpto. Educ. V. Díaz Maldonado, 183 D.P.R., 315, 348-355-356 (1985).

Conforme a lo antes expuesto, veamos si obra en el expediente evidencia sustancial¹³ que apoye la determinación revisada, y si de los autos hay alguna otra prueba que supere el estándar de revisión.

Surge del laudo, que el Sr. De León ha trabajado para la parte peticionaria por espacio de 28 años, 20 de ellos como Técnico de Instalación y Mantenimiento en el Departamento de Servicios Especiales.

Luego de la vista en su fondo, la árbitro determinó que el vehículo asignado por el patrono al Sr. De León está equipado con un sistema de monitoreo electrónico mediante un sistema de posicionamiento global conocido por sus siglas en inglés como GPS. Concluyó que, conforme al monitoreo electrónico realizado por el GPS, puede surgir que un vehículo pueda arrojar lo que se conoce como un “falso positivo”. Esto obedece a que el vehículo monitoreado esté asignado a un supervisor, en cuyo caso no hay restricciones de uso. El otro escenario se da cuando un supervisor del empleado le autoriza desviarse de la ruta asignada. Dicha aseveración tiene apoyo en los autos. Pues así lo atestiguó la Gerente de Seguridad del peticionario, Sra. Arodís Suazo Rancier.¹⁴

P. ¿Y pueden darse falsos positivos en casos de unidades que tengan GPS instalado?

R. Bueno, si el supervisor le dio permiso para que fuera hacer alguna gestión personal, pudiera ser. (Énfasis suplido.)

¹³ Evidencia sustancial es aquella que, a la luz de la totalidad del expediente, una mente razonable puede aceptar como adecuada para sostener una conclusión. Hilton Hotels v. Junta de Salario Mínimo, 74 D.P.R. 670, 686 (1953); Batista, Nobbe v. Jta. Directores, 185 D.P.R. 206 (2012).

¹⁴ Véase la TPO, págs. 0071, 0107.

P. Pudiera darme otro ejemplo

R. Otro ejemplo de falso positivo. No, el único falso positivo es una unidad que es de operaciones. El único falso positivo es que el supervisor le haya dado permiso.

P. ¿Es el único escenario?

R. Sí. Yo entendería que sí. Yo entendería que sí.¹⁵

Veamos si de la transcripción surge que el Sr. De León tenía o no permiso para desviarse de la ruta el 27 de abril de 2011.

Ante la árbitro testificó el Sr. James Sánchez Ortiz. Bajo juramento señaló que, para el 27 de abril de 2011, era el supervisor inmediato del Sr. De León. Además, indicó que le autorizó ese día a desviarse de su ruta de trabajo luego de que finalizara las tareas asignadas ese día, con el propósito de que le llevara unas medicinas a su padre. Así surge de la transcripción.

P. Le pregunto específicamente con relación al día 27 de abril de 2011. ¿qué autorización, si alguna, le dio usted al señor de León en horas de trabajo para pasar por la casa de su padre?

R. Bueno, si fue la vez que lo suspendieron y eso, yo sé que él en un momento por la mañana temprano me pidió permiso para llevarle un medicamento a su papá.¹⁶

Por otro lado, tenemos el testimonio del Sr. Félix Mercado Miranda, compañero de trabajo del Sr. De León el 27 de abril de 2011. Veamos.

P. Y al terminar los trabajos de ese día, ¿qué hicieron si hicieron algo?

R. Terminamos alrededor de la 1:30 o 2:00 [de] la tarde, después del almuerzo.

P. ¿Y qué ocurrió, si ocurrió algo?

R. Cuando terminamos el trabajo, pues, yo le dije al compañero: "Vamos para la oficina, porque ya los trabajos pendientes no están cerca". Entonces, él me dio una respuesta.

P. ¿Qué le dijo si le dijo algo?

R. La respuesta que él me dio es que él iba a ir un momento a llevarle unos medicamentos a su papá.

P. ¿Adónde, si usted sabe?

¹⁵ Id., pág. 0107.

¹⁶ Id., págs. 0263. Véase, además, págs. 0264, 0286, 0287.

[. . .]

R. Inmediatamente que él me dice que le va a llevar unos medicamentos, en vista de que íbamos para la oficina. Y él me indicó que él tenía la aprobación del señor James Sánchez y la aprobación de la señora Odalys Martínez.¹⁷

Como podemos observar, este testimonio corrobora lo que testificó el Sr. James Sánchez Ortiz. Como hemos señalado, este era el supervisor inmediato del Sr. De León el 27 de abril de 2011.

Ahora bien, hay otro detalle de mucha importancia que aporta este testigo (Sr. Félix Mercado Miranda). Narra este testigo¹⁸ que, mientras se dirigía de regreso a la oficina, recibió una llamada telefónica de otro compañero de nombre Hans Cruz y quien le indicó que si podía hacer una inspección en una “célula”¹⁹ en el área de Cupey. Una vez se le brindó la dirección, se dirigió a buscar la célula, pero no la encontró. Señaló que, en el ínterin, recibió una llamada del Sr. De León por el teléfono corporativo y le explicó el pedido que le había hecho el Sr. Hans Cruz. Entonces el Sr. De León le dijo: “ya yo terminé de llevarle unas medicinas a mi papá. Si tú quieres yo llego hasta donde tú estás”.²⁰ Entonces, este le contestó “Yo le dije que perfecto: “Llégate hasta aquí, porque como tú tienes un GPS tú vas a poder conseguir el sitio y la célula con tu GPS. Yo, a simple vista, no la veo y no la encuentro”.²¹ A su vez, el Sr. De León contestó: “Pues, no hay problema. Yo sigo para allá”.²²

El hecho de que el Sr. De León no fue específico en su Informe (1011) no quiere decir que este no haya trabajado en varios lugares ese día, pues parece indicar que poner de manera general las tareas realizadas por día, parece como bien coligió la árbitro²³; “estableciendo, grosso modo, las funciones que fueran realizadas durante la jornada de trabajo”. A tales

¹⁷ Íd., págs. 0311-0312.

¹⁸ Íd., pág. 0318.

¹⁹ Íd., pág. 0312. “Un conjunto de equipos que es lo que transmite la señal de celulares. Transmite data que se convierte en voz, en videos, en fotos, que se transmite y llega luego a los celulares”.

²⁰ Íd., págs. 0321.

²¹ Íd.

²² Íd.

²³ Íd., pág. 0053.

fines, nos parece revelador el testimonio de la Sra. Arodís Suazo Rancier (Gerente de Seguridad de la parte peticionaria).²⁴ Veamos.

En su directo, señaló que verifican con los supervisores la información que suministra el empleado en el formulario 1001, para corroborar lo que está diciendo el empleado.

A veces el empleado dice, “No, el supervisor me dijo que trabajara el ticket tal, que no estaba siendo asignado, y yo tuve que estar haciendo un ticket que estaba fuera de lo que es la asignación ordinaria”. A lo mejor un tipo de emergencia, que pudiera darse el caso.

Pero se corrobora con el supervisor, “Mira, ¿tú le asignaste a este técnico que fuera a tal sitio? Y el supervisor, pues, obviamente tiene que tener constancia de qué hizo o no se hizo.”²⁵

De dicho testimonio se puede inferir que se acostumbra a llenar el formulario 1001 de manera general.

Respecto al día 28 de abril de 2011, el Sr. De León narró que, luego de finalizar las labores asignadas para ese día, se dirigió al lugar donde se reportaba. Como llegó antes de las 4:30 p.m. no pudo entrar al taller para entregar el vehículo. Ello pues, el Sr. Olivo²⁶, quien fungía como gerente, había prohibido la entrada de vehículos, antes de las 4:30 p.m., al taller en donde se guardaban los mismos. Por tanto, se estacionó en el área de vehículos personales y comenzó a organizar las herramientas y las cajas que tenía en el vehículo. Una vez terminó, como aún no podía entrar al taller, optó por visitar otra célula que está en el condominio San Ignacio en Altamesa. Una vez realizada dicha visita, regresó al taller para completar el Informe, “como todos los días, informarle a Odalys. Si no le informé ese día yo, era tal vez el señor Félix Mercado, que trabajábamos en pareja, pues, él en varias ocasiones, también, se dedicaba a escribirle a ella”.

Dicho testimonio no fue refutado, por lo que la árbitro le dio credibilidad.

No hemos encontrado razón alguna en derecho que sustente los errores aquí discutidos. Examinadas con detenimiento las transcripciones

²⁴ Íd., pág. 0071.

²⁵ Íd., pág. 0101.

²⁶ No surge de la transcripción los apellidos del Sr. Olivo.

ofrecidas, llegamos a la misma conclusión que la árbitro y el TPI, en cuanto a que no medió justa causa para las sanciones impuestas. Por lo que no se consideran cometidos los errores antes señalados.

Por otra parte, en su tercer señalamiento de error, el peticionario alega que el TPI erró al confirmar el laudo, ya que la árbitro se excedió de sus facultades al tomar como hechos ciertos prueba que no desfiló en la vista de arbitraje.

Consideramos que el error no se cometió. En primer lugar, señalaremos que el foro revisor solo revisa la sentencia o dictamen final, no los argumentos ni sus fundamentos. Véase Sánchez v. Eastern Air Lines, Inc., 114 D.P.R. 693, 695 (1983); Collado v. E.L.A., 98 D.P.R. 111, 114 (1969); Rodríguez v. Serra, 90 D.P.R. 776-777 (1964). Si la sentencia o dictamen es correcto procede su confirmación, aunque su razonamiento sea erróneo. Corrada v. Asamblea Municipal, 79 D.P.R. 365, 370 (1956).

El hecho de que la apreciación de la prueba realizada por la árbitro no coincida con la apreciación de alguna de las partes no se justifica atribuirle al juzgador arbitrariedad o que haya actuado ultravires. Somos de la opinión que la determinación de la árbitro está dentro de lo que fue su encomienda. Esto es, determinar si la suspensión de 30 días estuvo justificada o no. De determinar que no estuvo justificada, emitir el remedio que estimara justificado.²⁷

No podemos olvidar que el criterio del árbitro no debe ser sustituido por los foros revisores, aun bajo la posibilidad de que el foro judicial hubiese resuelto distinto. Véase S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator, 105 D.P.R. 832, 838 (1977). La sola alegación de apreciación y evaluación errónea de la evidencia no es motivo para revisar, cambiar, modificar o variar un laudo y sus determinaciones de hecho. Id., pág. 838.

En suma, no hemos detectado error manifiesto, pasión, prejuicio o parcialidad que justifique, por vía de excepción, intervenir con las determinaciones de hecho y la adjudicación de credibilidad que le

²⁷ Id., pág. 0043

merecieron los testigos a la árbitro, por lo que no intervendremos con dicha determinación. Véase entre otros, Argüello v. Argüello, 155 D.P.R. 62, 78-79 (2001).

Igual razonamiento llegamos respecto al dictamen del TPI. Nótese que para probar que las determinaciones realizadas por el foro administrativo no se sostienen con el expediente, “se debe demostrar que existe otra prueba en el expediente que reduce o menoscabe el peso de la evidencia impugnada”, lo que en el presente expediente no se probó. Véase Batista, Nobbe v. Jta. Directores, supra, pág. 221, citando a su vez a Pereira Suárez v. Jta. Directores Cond., 182 D.P.R. 485 (2011).

V

Por los fundamentos antes expuestos, se expide el auto de *certiorari* solicitado, y se confirma el dictamen recurrido.

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

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