

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
Panel III

CORPORACIÓN CENTRO
CARDIOVASCULAR DE
PUERTO RICO Y DEL CARIBE

Recurrido

v.

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO
RICO LOCAL 1199 (UGT)

NEGOCIADO CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE, DEPARTAMENTO
DEL TRABAJO Y RECURSOS
HUMANOS

Peticionario

KLCE202000658

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia
Sala de San Juan

Caso Núm.
SJ2018CV09823

Sobre:
Revisión Judicial
de Laudo de
Arbitraje
Proveniente del
Negociado de
Conciliación y
Arbitraje
Caso Arbitraje:
a-17-23

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, el Juez Rivera Colón y el Juez Adames Soto

Adames Soto, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de diciembre de 2020.

Comparece ante nosotros la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico Local 1199 (la UGT o peticionario), mediante recurso de *certiorari*, solicita que revisemos una *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI), el 6 de julio de 2020. En su dictamen, el foro primario revocó un laudo de arbitraje emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (Negociado de Arbitraje), que dejaba sin efecto la acción disciplinaria tomada por la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe (CCCPRC o recurrente) en contra de la señora Evelyn Pagán Altieri (Sra. Pagán Altieri o empleada).

NÚMERO IDENTIFICADOR

SEN2020_____

A tenor, el TPI determinó que **sí** procedía la suspensión de empleo y sueldo de la Sra. Pagán Altieri, confirmando la determinación tomada por el CCCPRC, por lo que ordenó el archivo con perjuicio de la querella presentada ante el Negociado de Arbitraje.

Por los fundamentos que expondremos, procede confirmar la sentencia recurrida.

I. Resumen del tracto procesal

Para mediados del 2016, la Sra. Pagán Altieri ocupaba un puesto de Auxiliar de Servicio de Admisiones de la Unidad Clínica de Evaluaciones adscrita a la Oficina de Admisiones del CCCPRC, y era miembro de la UGT. Mediante carta fechada al 8 de julio de 2016,¹ la CCCPRC le notificó que fue suspendida de empleo y sueldo por el término de treinta (30) días, por haber incurrido en varias faltas al *Reglamento de Conducta Disciplinaria de la CCCPRC*, en específico las siguientes:

Falta Número 4 – Conducta Incorrecta e Impropia dentro o fuera del trabajo de naturaleza tal que afecte el buen nombre de la corporación del servicio público.

Falta Número 8 – Falta de interés en el trabajo. Descuido, Negligencia, falta de diligencia, falta de interés en el desempeño de las tareas, deberes y funciones del puesto.

Falta Número 11 – Apatía en atención de pacientes y público. Actuar negligentemente en la consideración de peticiones y/o reclamos de pacientes y público en general.

Falta Número 24 – Uso indebido de la propiedad y/o equipo de la corporación.

Falta Número 31 – No cumplir con las normas establecidas mediante el reglamento, orden administrativa y memorando.

Lo anterior se sostuvo en una querella presentada el 29 de febrero de 2016, mediante la cual una paciente alegó conducta inadecuada y trato hostil por parte de la Sra. Pagán Altieri, durante las fechas 24 y 25

¹ De esta carta surge lo siguiente: que **se celebró una vista administrativa informal**, el 23 de mayo de 2016, durante la cual la Sra. Pagán Altieri fue acompañada de su representante sindical, y que se **emitió una resolución administrativa**, el 24 de junio de 2016, mediante la cual la CCCPRC tomó la determinación de la suspensión. Asimismo, se desprende que se le informó a la empleada sobre su derecho a proceder de acuerdo con el *Procedimiento de Quejas y Agravios* pautado en el Artículo 58 del Convenio Colectivo entre la UGT y la CCCPRC. Véase pág. 305 del Apéndice.

de febrero de ese año.² Según la paciente, las actuaciones de la Sra. Pagán Altieri afectaron la imagen del Hospital Cardiovascular y fueron contrarias a la *Misión y Visión* que surge de la página de internet de esa institución.

En respuesta, la UGT recurrió ante el Negociado de Arbitraje activando el proceso de quejas y agravios previsto en el Convenio Colectivo. El 29 de junio de 2018, el Hon. Jorge L. Torres Plaza, árbitro del Negociado de Arbitraje, notificó a las partes que celebraría vista el 11 de septiembre de 2018. Como parte del procedimiento, y por no haber acuerdo al respecto, as partes sometieron proyectos de sumisión, que leían como sigue:

El Proyecto de Sumisión de la CCCPRC dispone:

“Que el Honorable Arbitro determina a base de la prueba presentada durante la vista de arbitraje, el Convenio Colectivo y las normas de conducta aplicables, si procede la suspensión de empleo y sueldo de Evelyn Pagán Altieri, efectivo el 12 de julio de 2016 al 10 de agosto de 2018.

De determinar que procedía el despido, se archiva con perjuicio la querella presentada. De determinar que no procede la suspensión, que el árbitro resuelva de conformidad con el Convenio Colectivo otorgado por las partes.”

Por otro lado, el Proyecto de Sumisión de la UGT dispone:

“Que el Honorable Arbitro determine que la suspensión de empleo y sueldo impuesta a la querellante, no se justifica a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo. Determinar que la suspensión de empleo y sueldo no se justifica, ordena al patrono a devolver los salarios, haberes dejados de devengar por razón de la suspensión impuesta, y ordene eliminar el expediente de la querellante a dicha sanción.”

Ante ello, el Árbitro estableció que, luego de evaluar la prueba, le correspondería resolver si la suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días de la Sra. Pagán Altieri estuvo o no justificada y que, de no estar, proveería el remedio adecuado.

Durante la vista ante el Negociado de Arbitraje, la CCCPRC presentó prueba testifical, a saber: el testimonio de la Sra. Amarilys Rodríguez Aguayo, Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborables, de la Sra. Vilma Roque Bracetti, Gerente de

² Véase págs. 286-289 del Apéndice.

Servicios de Admisiones y del Sr. Ariel Pagán Rodríguez, Coordinador de Servicio al Paciente.³ La UGT y la Sra. Pagán Altieri no presentaron prueba testifical. En cuanto a la prueba documental, quedaron estipulados una serie de documentos presentados por la CCCPRC, entre estos, correos electrónicos sobre la querrela en contra de la Sra. Pagán Altieri, cartas, memorandos, así como la *Resolución* en la que se determinó la suspensión de sueldo y empleo. UGT tampoco presentó prueba documental. El Convenio Colectivo fue estipulado como prueba documental de ambas partes.

Así las cosas, el 15 de octubre de 2018, el Árbitro notificó el *Laudo* referente al caso de epígrafe. En el *Laudo* **no** se incluyeron determinaciones de hecho y la exposición se limitó al proyecto de sumisión de las partes, la prueba documental de la CCCPRC y una sucinta opinión. El Árbitro determinó que la prueba testifical y documental de la CCCPRC “no es o no fue suficientemente robusta, convincente, ni concluyente” para demostrar que la Sra. Pagán Altieri cometió las faltas imputadas. Añadió que, aún si se consideraba la *Ley sobre Despido Injustificado*, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 20 LPRA sec. 185 (Ley 80), esta no era de aplicación, puesto que ninguno de los criterios allí establecidos fue infringido por la Sra. Pagán Altieri. Concluyó que la CCCPRC no logró probar y/o establecer que los servicios se vieron afectados de manera adversa, o que la conducta de la Sra. Pagán Altieri ocasionara problemas operacionales, entre otros. Resolvió que la suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días fue injustificada y ordenó el pago de los haberes dejados de devengar durante ese periodo.

Inconforme con esa determinación, el 9 de noviembre de 2018, la CCCPRC instó un recurso de *Revisión judicial del laudo de arbitraje*, ante

³ Como se señala en el *Sentencia* emitida más tarde por el TPI, en el *Laudo* emitido se indica por error que el nombre de la testigo Wilma Aponte Bracetti, cuando su nombre correcto es Vilma Roque Bracetti.

el TPI. Esgrimió que el *Laudo* emitido por el Negociado de Arbitraje fue “errado, parcializado y contrario a derecho”, lo cual contravenía lo suscrito en el Convenio Colectivo. Especificó que la determinación era contraria a lo dispuesto en el Artículo 58.11 del Convenio, en cuanto a que los laudos serán finales y obligatorios, **siempre y cuando el mismo se haya determinado conforme a derecho.**⁴ Al exponer el trasfondo procesal y argumentos de derechos, la CCCPRC listó los exhibit que se estipularon como prueba documental en la vista de arbitraje, los cuales anejó al recurso de revisión. Aseveró, además, que de la prueba documental y testifical presentada en la vista se desprende lo siguiente: 1) que la empelada incurrió en las faltas imputadas los días 24 y 25 de febrero de 2016, entre estas, maltrato, hostilidad y grosería en el tratamiento a pacientes y público, durante el desempeño de sus funciones, 2) que la querella presentada contra la empleada fueron admitidas en evidencia y marcadas como Exhibit 1-B y 1-D, y 3) que ello afectó la imagen de la CCCPRC como institución hospitalaria. A su vez, citó *ad verbatim* la comunicación de la paciente quejosa. Narró que como resultado de la querella se llevó a acabo una vista administrativa informal mediante la cual se recomendó que se continuara con el proceso administrativo relacionado con las faltas imputadas contra la empleada. Por último, aseguró que la Sra. Pagán Altieri, había sido suspendida de empleo y sueldo por diez (10) días durante el 2015, por razón de su conducta.⁵

En suma, alegó que se había demostrado que la conducta de la Sra. Pagán Altieri constituyó una serie de faltas al *Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias de la CCCPRC*, por lo que la suspensión fue justificada. Sobre ello, enfatizó que la Ley 80 establece como razón de justa causa para el despido que, el empleado(a) haya

⁴ Véase pág. 6 del Apéndice. Véase también, el referido Artículo 58.11 del Convenio Colectivo en las págs. 132-133 del Apéndice.

⁵ Véase pág. 313 del Apéndice.

afectado el buen y normal funcionamiento de un establecimiento, lo que incluye quejas repetidas de los clientes al patrono. Insistió que, conforme a la jurisprudencia, el *Laudo* emitido es uno contrario a derecho, en específico, que era contrario a la Ley 80, lo que incumplía el Convenio Colectivo suscrito por las partes. Por todo lo cual, solicitó la intervención del foro judicial para que revocara el *Laudo* y emitiera cualquier otro pronunciamiento que en derecho procediera.

En lo pertinente, vale mencionar que el recurso de revisión del laudo presentado por la CCCPRC ante el TPI, incluyó una certificación a los efectos de que se había enviado copia fiel y exacta del escrito por correo certificado y con acuse de recibo al Lic. Arturo Ríos Escribanos, representante legal de la UGT y de la Sra. Pagán Altieri, a la dirección “PO Box 11542, Caparra Heights Station, San Juan, Puerto Rico 00922-1542”, y al Negociado de Arbitraje al “PO Box 195540, San Juan, Puerto Rico 00919-5540”.

Por su parte, el 19 de diciembre de 2018, la UGT instó una *Solicitud de Desestimación*. Adujo que el recurso de revisión presentado por la CCCPRC no contenía todas las partes que requieren las *Reglas para el Procedimiento de Revisión de Decisiones Administrativas ante el Tribunal de Primera Instancia*, 4 LPRA Ap. VIII (Reglas). En síntesis, señaló tres incumplimientos con las citadas Reglas. *Primero*, sostuvo que **incumplió con los requisitos de forma de la Regla 5** de esas normas, al no incluir por separado una relación breve y objetiva de los hechos del caso, un señalamiento breve y conciso de los errores que se imputan a la agencia o de las cuestiones de derecho planteadas por el recurso y una discusión de los asuntos señalados en la parte anterior, ni la dirección del abogado que suscribió el escrito. *Segundo*, que conforme a las Reglas 6 y 7, el recurso de revisión **no fue notificado adecuadamente**, toda vez que no contenía el número de caso asignado y fue enviado a una dirección distinta a la de su abogado. *Tercero*, y de la mano del anterior

señalamiento, la UGT señaló que, al incumplirse con la notificación se **incumplió con el requerimiento de certificar al tribunal**, no más tarde del siguiente día laboral, el hecho de haber notificado, con nombre y dirección a las personas notificadas, y la fecha y forma en que las notificaciones fueron hechas, lo cual contravenía lo exigido en la Regal 7(b). Destacó que, la norma para subsanar el incumplimiento con los términos de cumplimiento estricto es la acreditación de justa causa, de forma que un tribunal pueda concluir que hubo causa razonable para la tardanza o demora.

Por último, la UGT aseveró que a la fecha su representación legal aún no había recibido copia de la presentación del *Recurso*, ni la acreditación de las razones para el incumplimiento. No obstante, es menester indicar que de la propia *Solicitud de desestimación* se desprende que el abogado que la suscribió consignó que “advino en conocimiento del escrito presentado por la [CCCPRC] porque la entidad que lo recibió lo contactó y le proveyó la copia”, de igual forma expresó que, al recibir la misma “pudo corroborar el número del caso por el Sistema Unificador de Manejo y Administración de Casos (en adelante ‘SUMAC’)”.

En respuesta, el 28 de enero de 2019, la CCCPRC presentó *oposición* a la *Solicitud de desestimación*. En ésta, negó haber incumplido con los requisitos de forma de la Regla 5. Además, indicó que en el Acápite II “Laudo cuya revisión se Solicita”, expuso de forma clara y detallada los errores que reclama, sosteniendo que se trata de un *Laudo* emitido contrario a derecho, además de parcializado, lo que era contrario a lo suscrito en el Convenio Colectivo.

En cuanto al señalamiento de no haber incluido el número civil asignado, razonó que no se trata de un error sustancial, sino que fue un error clerical involuntario y relacionado al uso del nuevo sistema de SUMAC. Sobre ello, añadió que tal error fue subsanado puesto que la propia representación de la UGT reconoció en su escrito que corroboró el

número civil por medio del sistema de SUMAC. Referente a la alegación de que el recurso fue notificado a una dirección distinta, arguyó que: 1) la dirección que se menciona en el recuso de revisión y a la cual se remitió la copia al Lic. Ríos Escribano, es la misma a la que el Negociado de Arbitraje notificó, el 29 de junio de 2018, la celebración de la vista de arbitraje en el caso de autos, 2) que surge de los anejos que tal notificación fue enviada el mismo día que se presentó el recurso de revisión y que fue recibida en esa dirección el 13 de noviembre de 2018, esto es, cuatro días siguientes a la presentación del recurso, 3) que la propia representación legal de la UGT en su escrito reconoció que le fue entregada copia del recurso de revisión, y 4) que inclusive, anteriormente se la había cursado unos emails al Lic. Ríos Escribano, respecto a la posibilidad de transferencia de señalamiento de vista en el caso de arbitraje, a los que el Licenciado se limitó a contestar sin hacer referencia a que la dirección postal incluida era incorrecta.

Conjuntamente, aseguró que el asunto de la certificación al tribunal, al día siguiente del hecho de haber enviado copia a la representación legal de la UGT, era uno subsanable y no sustancial. Destacó que, en todo caso, el TPI tenía discreción para decidir si desestimaba o no una solicitud de revisión ante el incumplimiento sustancial de las referidas Reglas, por lo que ello no era obligatorio, según lo dispone la Regla 5(i) del citado reglamento. Respecto al término de estricto cumplimiento, argumentó que los tribunales pueden eximir a una parte del requisito de observar fielmente este término si se acredita de manera adecuadamente la justa causa para la dilación. Finalmente, alegó que en este caso la CCCPRC radicó el recurso de revisión dentro del término de treinta (30) días, que notificó el mismo a la representación legal de la UGT dentro del término aplicable y que estos recibieron copia del recurso radicado dentro de dicho término, de manera que no hubo dilación alguna. En todo caso, la CCCPRC entendió que no se trataba de

asuntos sustanciales sino de forma y por tanto subsanables. Ante lo cual, solicitó que se declarase sin lugar la *Solicitud de desestimación* hecha por le UGT.

Luego de atendidos los escritos de las partes, el TPI notificó la *Sentencia* cuya revocación se nos solicita, el 9 de julio de 2020. Por una parte, y en cuanto a la ***Solicitud de desestimación***, el foro primario declaró sin lugar la misma. En apoyo a su determinación, explicó su razonamiento para cada uno de los señalamientos sobre los incumplimientos con las Reglas procesales para la revisión judicial de un laudo de arbitraje, que exponemos a continuación.

Primero, en cuanto a la alegación de que se incumplió con los requisitos de forma de la Regla 5, resolvió que de una revisión del escrito radicado sobre la revisión judicial surge que se expuso claramente el error que reclama la CCCPR, dígase, que el laudo es uno errado y contrario a derecho. Asimismo, el TPI indicó que, en el acápite identificado como “Trasfondo Procesal y Argumentación de Derecho”, estaba recogido de manera precisa “una relación de los hechos, tanto sustantivos como procesales, relacionados éstos con el laudo emitido y del recurso de revisión judicial presentado”. También, señaló que en dicho acápite se incluyó la discusión y argumentación de derecho donde la CCCPRC discute y fundamenta su solicitud de revisión.⁶ De manera que, comprobó que no le asistía la razón a la UGT sobre este particular.

Segundo, en cuanto al argumento de la falta de notificación adecuada, sobre la exclusión del número civil asignado al caso en la copia del recurso de revisión notificada a la UGT, el foro primario dispuso que no era un error sustancial y sí una omisión involuntaria. Expresó que tal deficiencia había sido subsanada puesto que la propia UGT reconoció en su escrito que, por medio del sistema de SUMAC, pudo corroborar el número civil del caso. Consecuentemente, el TPI entendió

⁶ Véase pág. 378 del Apéndice.

que tal error no fue sustancial, sino subsanable, conforme al inciso (i) de la Regla 5.

Referente a la alegación de la falta de notificación por haberse remitido la copia del recurso a una dirección incorrecta o distinta, el tribunal *a quo* concluyó que nada indicaba que el recuso fuera notificado y recibido fuera de término. Afirmó que, tras cotejar los anejos al escrito en oposición a la solicitud de desestimación, quedó establecido que la CCCPRC remitió la notificación a la dirección que indicaba la notificación que envió a las partes el Negociado de Arbitraje, el 29 de junio de 2018. Reveló el TPI que, de tal comunicación surge que la dirección del Lic. Ríos Escribanos, es la misma que se consignó en el recurso de revisión ante ese foro judicial, por lo que, conforme a ello, la notificación del recurso de revisión fue enviada y recibida dentro del término aplicable. Sostuvo el TPI, que a lo anterior se le añadía el hecho de que la representación legal de la UGT reconoció que copia del recurso de revisión le fue entregada y recibida por esta.

Tercero, con igual razonar, el foro de primera instancia sostuvo que el asunto de la certificación al tribunal, al día siguiente de haberse enviado copia del recurso a la otra parte, era uno subsanable y no sustancial. Por lo que, amparado en el inciso (i) de la Regla 5, dicho foro tenía discreción para ordenar que fuera subsanado y no proceder con la desestimación. A raíz de estas consideraciones el TPI declaró sin lugar la *Solicitud de desestimación* presentada por el UGT.

Por otra parte, y en cuanto a la **revisión del laudo de arbitraje** el foro de primera instancia determinó que procedía revocar el *Laudo*. A esos efectos, realizó unas determinaciones de hechos, que acogemos por estar apoyadas en la documentación recogida en el expediente ante este Tribunal Apelativo. Cónsono con ello, el foro primario también efectuó una serie de conclusiones de derecho, de las cuales destacamos las

siguientes, por entenderlas puntuales para las controversias ante este foro:

1. De la evidencia testifical y documental presentada por la CCCPRC, quedó demostrado que las acciones de la empleada constituyeron las faltas imputadas antes mencionadas 4, 8, 11 y 31 afectaron la imagen y operaciones de la CCCPRC. No obstante, **el árbitro concluyó de manera errónea que no se presentó suficiente prueba robusta, convincente y concluyente. Entendemos que dicho análisis es uno totalmente errado contrario a la prueba desfilada, siendo además contrario a lo acordado entre las partes conforme el Artículo 58.11 del Convenio Colectivo, el cual dispone que el laudo será final y obligatorio siempre y cuando el mismo sea conforme a derecho.**

[...]

3. La ley sobre despido injustificado, Ley #80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su **artículo 2 dispone que se entenderá por justa causa para un despido de empleado, aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento que incluye, entre otros: quejas repetidas de clientes del patrono. En este caso la acción del patrono fue menos drástica procediendo con la suspensión de la empleada de empleo y sueldo por un término de 30 días.**

4. Al ser el laudo emitido contrario a la Ley 80, supra, y la prueba presentada, se actuó contrario a derecho.

5. Según la evidencia sometida por el patrono, quedó evidenciado la presentación de una querrela contra la empleada, Pagán Artieri, por razón de sus acciones hostiles hacia un paciente que afectó la imagen y las operaciones de la institución. Quedó probado el haber incurrido la empleada a las faltas 4, 8, 11 y 31. Por otro lado, la UGT y la empleada, Pagán Artieri, no presentaron evidencia alguna, respecto a que la empleada no había incumplido con el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias.

6. A tenor con el derecho aplicable, **al no ser el laudo que fuera emitido conforme a derecho, el tribunal debe examinar el asunto planteado a tenor con las normas de revisión judicial de decisiones administrativas. Esto es, que la determinación esté sustentada en el récord del caso.**

[...]

10. En cuanto a la revisión judicial de las decisiones administrativas, el Tribunal Supremo ha establecido que la misma comprenderá, entre otras cosas, al evaluar que las determinaciones de hecho estén sostenidas por evidencia sustancial en el expediente administrativo; así como la revisión compete absoluta de conclusiones de derecho. [...]

[...]

14. Finalmente, en el caso *Aquino González v. Asociación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y otros*, 182 DPR 1 (2011), opinión del Tribunal Supremo de Puerto Rico del año 2011, el Tribunal Supremo estableció que a los fines de un laudo de arbitraje el término “conforme a derecho”, se refiere a que el árbitro no tiene autoridad para hacer caso omiso de las reglas de derecho sustantivo. Dispuso que es claro que las disposiciones

emitidas por un árbitro que sean contrario a las leyes y normas interpretativas de derecho sustantivo invalidan jurídicamente el laudo de arbitraje cuando las partes han acordado que dicho laudo sea conforme derecho, como en el caso de autos.

15. Así, **la Ley 80, según enmendada, dispone que quejas repetidas de los clientes del patrono sobre acciones del empleado, que de por sí afectan el buen y normal funcionamiento de un establecimiento, son causas suficientes para un despido justificado. Tal es el derecho aplicable.** Además, se demostró por la parte recurrente mediante evidencia sustancial que las acciones de la empleada afectaron la buena imagen y operaciones de la CCCPRC, por lo que el laudo emitido por el árbitro entonces determinamos que es contrario a derecho.

(Énfasis suplido).

Como adelantamos, examinada en los méritos la controversia, el TPI declaró con lugar el recurso de revisión judicial presentado por la CCCPRC. En consecuencia, revocó el *Laudo* recurrido, determinó que procedía la suspensión de empleo y sueldo de la Sra. Pagán Altieri, por el término que le fue notificado, y ordenó el archivo con perjuicio de la querrela presentada ante el Negociado de Arbitraje.

En desacuerdo con la determinación del TPI, el 10 de agosto de 2020, la UGT presentó un escrito de *certiorari* ante este Tribunal y alegó que ese foro cometió los errores siguientes:

Primer Error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no desestimar el recurso de revisión de laudo presentado por la recurrida, a pesar de que no cumplía con las *Reglas para el Procedimiento de Revisión de Decisiones Administrativas ante el Tribunal de Primera Instancia* y su notificación fue defectuosa.

Segundo Error:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al hacer una nueva evaluación de la evidencia presentada durante la vista de arbitraje y dejar a un lado las determinaciones y conclusiones del árbitro que presidió la misma, sustituyendo así su criterio por el del Tribunal.

El 20 de octubre de 2020, la CCCPRC compareció mediante *Alegato de la parte recurrida*. Estamos en posición de resolver.

II. Exposición de Derecho.

El recurso de *certiorari* es el mecanismo discrecional disponible para que un tribunal apelativo revise las resoluciones y órdenes interlocutorias de un tribunal de menor jerarquía. Regla 52.1 de

Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V; *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, 183 DPR 580, 596 (2011). Sin embargo, la Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 32(D), recogió la norma jurisprudencial de que el vehículo procesal para que este foro apelativo revise las sentencias finales dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, **tras la revisión judicial de un laudo de arbitraje, es el recurso de certiorari.** *Hosp. del Maestro v. Unión de Trabajadores de la Salud*, 151 DPR 934 (2000). Como es sabido, nuestro Tribunal Supremo ha establecido que el Tribunal de Primera Instancia está facultado para actuar como organismo revisor de los laudos de arbitraje que emita el Negociado de Arbitraje. *U.G.T. v. Challenger Caribbean Corp.*, 126 DPR 22 (1990); *Corp. Cred. Des. Com. Agrícola v. U.G.T.*, 139 DPR 490, 494 (1995); *Hosp. del Maestro v. Unión de Trabajadores de la Salud*, supra. En específico, el máximo foro explica que:

...el procedimiento a seguirse ante el foro judicial para la impugnación de un laudo de arbitraje será similar al utilizado cuando el tribunal, actuando como foro apelativo, revisa la corrección o incorrección de la sentencia emitida por un tribunal inferior o la decisión de un organismo administrativo, de conformidad con las Reglas para el Procedimiento de Revisión de Decisiones Administrativas ante el Tribunal Superior.

Corp. Cred. Des. Com. Agrícola v. U.G.T., supra, en la pág. 494.

La Regla 20 de las *Reglas para el Procedimiento de Revisión de Decisiones Administrativas ante el Tribunal de Primera Instancia*, 4 LPRA Ap. VIII-B R.20, dispone que estas tuvieron el efecto de derogar las *Reglas para el Procedimiento de Revisión de Decisiones Administrativas ante el Tribunal Superior*, adoptadas por el Tribunal Supremo en el 1976. Al aprobarse las nuevas reglas, se pautó que estas aplicaran a **todos** los recursos instados para que el foro de primera instancia revise órdenes resoluciones y providencias dictadas por agencias o funcionarios administrativos, ya sea en su función adjudicativa o cuasi legislativa, conforme lo dispuesto en Ley de Procedimiento Administrativo Informe, mejor conocida como la LPAU, 3 LPRA secs. 2101 *et seq.* *Íd.*, Regla 2.

En lo pertinente al caso ante nuestra consideración, la Regla 5 pauta los siguientes **requisitos para el contenido de una solicitud de revisión:**

(a) El epígrafe de la solicitud de revisión contendrá los nombres de las mismas partes que comparecieron ante la agencia [...]

(b) Cualquier solicitud de revisión **contendrá las siguientes partes** numeradas en el mismo orden que aquí se dispone:

- (1) Una referencia a la resolución, orden o providencia administrativa de la cual se recurre, incluso el nombre y el número del caso ante la agencia, la fecha en que se dictó la misma, la fecha en que se archivó en autos copia de la notificación a las partes, la fecha en que se presentó moción de reconsideración ante la agencia y todas las fechas posteriores en que ocurrieron eventos que puedan afectar plazos jurisdiccionales.
- (2) Una relación breve y objetiva de los hechos del caso que sean pertinentes al recurso de revisión.
- (3) Un señalamiento breve y conciso de los errores que se imputan a la agencia o de las cuestiones de derecho planteadas por el recurso. Dichos señalamientos serán numerados por separado.
- (4) Una discusión por separado de los asuntos señalados en la parte anterior, siguiendo la misma numeración.

(c) La cubierta de la solicitud tendrá solamente el epígrafe, el nombre, la dirección, el número de teléfono y número de colegiado del abogado recurrente, y el nombre, la dirección, el número de teléfono del abogado o abogados de las demás partes, identificando claramente qué abogado representa a qué parte. Si alguna parte no hubiese estado representada por abogado ante la agencia, se indicará el nombre, la dirección y el número de teléfono de la propia parte.

(d) [...]

(e) [...]

(f) Junto con la solicitud se deberá incluir un apéndice que contendrá copia completa y legible de los documentos siguientes: [...]

(g) [...]

(h) No se incluirá en el apéndice ningún documento que no forme parte del expediente ante la agencia.

(i) Si se presenta **una solicitud que sustancialmente no se ajuste a los requisitos de esta regla, el tribunal podrá desestimar el recurso. Si la omisión no fuere sustancial, el tribunal ordenará que sea subsanada y podrá paralizar el trámite hasta que ello se realice.**

Íd. Regla 5. (Énfasis suplido).

En cuanto a la **forma que deberá ser presentado el escrito de revisión**, el inciso (b) de la Regla 6 dispone que:

[t]odo escrito estará fechado, será firmado por el abogado o por la parte que lo presenta **y contendrá una certificación de su notificación a las demás partes que indique en cada caso el nombre y la dirección de los abogados o partes notificadas, y la forma y la fecha en que la notificación fue hecha**, sujeto a lo dispuesto en la Regla 7 para el recurso de revisión”.

Íd. Regla 6(b). (Énfasis suplido).

Por su parte, la Regla 7 establece los siguientes pasos para la

presentación y notificación de la solicitud de revisión:

(a) La solicitud deberá ser presentada por el recurrente y recibida por el Tribunal de Primera Instancia antes de su notificación a las demás partes. La Secretaría del tribunal procederá a asignarle **número de presentación al recurso**, conforme lo dispuesto en la Regla 66 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, e informará inmediatamente dicho número al presentante. El presentante anotará, entonces, dicho número en las copias del recurso que han de ser notificadas a las partes y a la agencia o agencias que hayan intervenido en el proceso.

(b) El recurrente notificará, personalmente o por correo certificado con acuse de recibo, las copias así numeradas dentro del plazo requerido por la sec. 2172 del Título 3. Una vez hecho esto, **el recurrente le certificará al tribunal, no más tarde del siguiente día laborable, el haber hecho la notificación indicando el nombre y la dirección de las personas notificadas, y la fecha y la forma en que las notificaciones fueron hechas.**

Íd. Regla 7. (Énfasis suplido).

De otra parte, la Regla 18 provee para que el Tribunal de Primera Instancia pueda imponer sanciones cuando cualquiera de las partes incumple con estas reglas, entre lo cual **podría** incluirse la desestimación del recurso de revisión o la imposición de pagos de honorarios razonables, entre otros. *Íd.* Regla 18.

No empece la norma antes expuesta, dicha reglamentación debe ser aplicada dentro de la reiterada política pública de reducir el número de recurso desestimados por defectos de forma, de manera que estos no afecten a las partes ni los procesos judiciales. *Fraya v. A.C.T.*, 162 DPR 182, 190-193 (2004); *Sánchez y otros v. Hospital Dr. Pila*, 158 DPR 707, 713 (2003). Es decir, que, aunque se desalienta las prácticas de incumplir con la reglamentación establecida a los efectos de las solicitudes de revisiones judiciales, el objetivo principal es que se ventilen en sus méritos las controversias. *Sánchez y otros v. Hospital Dr. Pila*, supra. De igual modo, por ser la revisión de un laudo de arbitraje un procedimiento análogo al de una revisión de un recurso administrativo ante este Tribunal Apelativo, en estos escenarios **la norma prevaleciente es el rechazo a la desestimación de los recursos**

como sanción por el incumplimiento con los requisitos reglamentarios. *Fraya v. A.C.T.*, supra, en la pág. 193. La desestimación, en todo caso, debe ser el mecanismo procesal último. Sobre ello, nuestro Tribunal Supremos ha dejado plasmado “el principio de que los casos se ventilen y resuelvan en los méritos, y el rechazo de la utilización de requisitos de forma como un subterfugio para declinar impartir justicia apelativa a los ciudadanos con reclamos válidos”. *Íd.*

En Puerto Rico existe una clara política pública a favor de los mecanismos alternos de resolución de disputas como resulta ser el arbitraje. *Paine Webber v. Soc. de Gananciales*, 151 DPR 307, 312-313 (2000); *UCPR v. Triangle Engineering Corp.*, 136 DPR 133 (1994); *Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos*, 4 LPRA Ap. XXIX, R.1.01. En su concepción más abarcadora, el arbitraje constituye la alternativa existente más formal a la adjudicación y al litigio judicial, proceso mediante el cual las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral que está investido con la facultad de rendir una decisión. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 322 (2011). Como mecanismo de solución de disputas, el arbitraje obrero-patronal representa un medio más apropiado que los tribunales para resolver las controversias que emanan de la relación contractual entre las partes, ya que es menos técnico, más flexible y menos oneroso. *Íd.*

Como es sabido, una vez se somete la disputa ante un árbitro para su resolución, las partes, en efecto, sustituyen a las cortes por el árbitro para la determinación de todas las cuestiones de hecho y de derecho sustantivo y renuncian al derecho a litigar tales cuestiones ante los tribunales. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, en la pág. 326, citando a *López v. Destilería Serrallés*, 90 DPR 245 (1964). Al ejercer esta función, el árbitro se debe adherir a la esencia del convenio colectivo y el acuerdo de sumisión. *Junta de Relaciones del Trabajo v. N.Y. & P.R. Co.*, 69 DPR 782 (1949).

Por otra parte, el Tribunal Supremo ha reiterado que la interpretación que realiza el árbitro de lo acordado en un convenio colectivo ha de recibir de los foros revisores una gran deferencia. *J.R.T. v. Junta Adm. de los Muelles Municipales de Ponce*, 122 DPR 318, 325 (1988). El arbitraje pactado en el convenio colectivo constituye una herramienta ideal que fortalece la negociación colectiva. *Íd.* Mediante su uso se busca promover la paz y la estabilidad en el campo obrero patronal, por lo que a su validez y eficacia se le debe otorgar gran deferencia por parte de los tribunales. *Íd.* Constituye el trámite ideal y adecuado para resolver disputas obrero-patronales de modo rápido, cómodo y menos costoso. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62 (1987).

La política de auto restricción judicial que informa el proceso de arbitraje define con meridiana claridad la interacción existente entre el arbitraje y el poder judicial. *JRT v. New York and Porto Rico Steamship*, 69 DPR 782 (1949). A tenor, nuestro foro de última instancia ha establecido que, ante un convenio de arbitraje, lo más prudente es la inhibición judicial, aunque la intervención de los Tribunales no esté vedada. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, 170 DPR 443, 449 (2007); *UCPR v. Triangle Engineering Corp.*, supra.

Un laudo no puede anularse por meros errores de criterio ya sean éstos en cuanto a la ley o en cuanto a los hechos. *Autoridades Sobre Hogares v. Tribunal Superior*, 82 DPR 344, 353 (1961). En la misma tónica se ha manifestado que la revisión de los laudos de arbitraje se limita a las instancias en las que quede demostrada la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, violación a la política pública, falta de jurisdicción o que el laudo no resuelve todos los asuntos en controversia. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, supra; *S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 832, 836 (1977); *Febus v. MARPE Const. Corp.*, 135 DPR 206, 218 (1994).

No obstante, **la auto restricción de los tribunales debe ceder cuando el convenio o el acuerdo de sumisión consignen expresamente que el laudo debe ser resuelto conforme al derecho aplicable.** *JRT v. Orange Crush de Puerto Rico*, 80 DPR 292 (1958). (Énfasis provisto). En este sentido, **cuando un convenio colectivo disponga que el laudo se emita conforme a derecho, la intervención judicial en la revisión del laudo está ampliamente justificada.** D. Fernández Quiñónez, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Colombia, Ed. Forum, 2000, pág. 566, según citado en *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra. (Énfasis provisto). Ante lo cual, el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo del derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, supra (1987). De este modo, 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 ha pactado las partes. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, en la pág. 332. (Énfasis provisto).

Dicho de otro modo, **presente la disposición a los efectos de que el laudo de arbitraje sea conforme a derecho, los tribunales pueden revisar señalamientos de errores en la apreciación de la prueba o en la aplicación de las normas de derecho, aún cuando albergue discrepancia en el criterio implementado.** Es decir, si el convenio pactado por las partes dispone que el laudo de arbitraje será conforme a derecho, los tribunales estamos facultado para revisar los méritos jurídicos del laudo, lo que es, determinar si medió error por parte del árbitro en la apreciación de los hechos y el derecho aplicable. Lo anterior

procederá, siempre y cuando los errores señalados estén sostenidos por la evidencia compilada en el expediente. Ciertamente, aún en estos casos, los tribunales de instancia no deben inclinarse a decretar la nulidad del fallo a menos que efectivamente el mismo no haya resuelto la controversia conforme a derecho. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 26, 33-34 (2011).

III. Aplicación del Derecho a los hechos

De entrada, resolvemos que por ser el recurso de *certiorari* el vehículo procesal para que este foro apelativo revise las sentencias finales dictadas por el TPI, **tras la revisión judicial de un laudo de arbitraje**, acogemos el presente recurso como tal.

En su **primer** señalamiento de error, la UGT sostiene que el TPI erró al no desestimar el recurso de revisión del laudo presentado por la CCCPRC, a pesar de que el escrito no cumplía con las *Reglas para el Procedimiento de Revisión de Decisiones Administrativas ante el Tribunal de Primera Instancia* y por haber sido notificación de forma defectuosa. No tiene razón. Veamos.

En primer lugar, en cuanto a los señalamientos de que se incumplieron con los requisitos para el contenido de una solicitud de revisión, según exige la Regla 5, *supra*, no surge que en efectos se hayan obviado tales requerimientos.

Sobre este particular, reiteramos la política pública de reducir el número de recursos desestimados por defectos de formas. A tenor, y aunque urgimos a que las partes cumplan con las disposiciones reglamentarias sobre requerimientos procesales y de forma, somos del criterio de que en cuanto el desperfecto no sea uno sustancial, el objetivo de que se ventilen en sus méritos las controversias ha de prevalecer. De igual manera, subrayamos que la norma prevaleciente es el rechazo a la utilización de requisitos de forma como subterfugio para declinar impartir justicia y desestimar reclamos válidos. Sostenemos la premisa

de que el mecanismo procesal de desestimación debe ser considerado como último recurso.

Conforme a ese criterio, de un análisis de la Regla 5, supra, así como de una revisión del escrito que presentó la CCCPRC ante el TPI, hemos cotejado que si bien este no fue enumerado y organizado exactamente como lo exige la regla, sí cumple con los requerimientos de contenido *per se*. El recurso de revisión expone el error que impugna y contiene una relación breve y objetiva de los hechos del caso y una discusión de los asuntos señalados. Lo anterior queda claramente demostrado al leer los acápites II y III del recurso en cuestión.

En *segundo* lugar, y sobre el argumento de que la notificación no fue adecuada, concluimos que tal señalamiento quedó subsanado, tal como precisamos en el tracto procesal. Referente a la exclusión del número de civil del caso, nos remitimos a la discusión en los párrafos que preceden. En definitiva, se trata de un error, omisión o inadvertencia que es subsanable y que, incluso, fue subsanado toda vez que la propia representación legal de la UGT en su escrito ante el TPI como ante este Tribunal, reconoció que “[r]ecibida la misma, pudo corroborar el número del caso” por SUMAC.

Con relación al señalamiento de que la copia notificada se envió a una dirección distinta. En definitiva, la notificación adecuada de un recurso a la parte contraria es un asunto de alto interés. Como citáramos la Regla 7 del mismo cuerpo normativo dispone que el recurso de revisión deberá notificarse personalmente o por correo certificado con acuse de recibo “dentro del plazo requerido por la sec. 2172 del Título 3”, esto es, que la notificación al igual que la presentación del recurso, debe hacerse dentro de un plazo de treinta (30) días según se pauta en la sección 4.2 de la LPAU. 3 LPRA sec. 9672.⁷ Huelga aclarar que tal término es

⁷ Anteriormente esta sección estaba enumerada como la 2172, pero quedó derogada y fue sustituida por el 3 LPRA 9672, y lee como sigue:

jurisdiccional y comenzará a transcurrir a partir de la fecha de archivos en autos de la notificación del dictamen impugnado, en este caso el laudo de arbitraje.⁸ No cumplir lo anterior tendrá el resultado de privar de jurisdicción al foro judicial al que se acude.

Sin embargo, en el caso de autos, resulta imposible validar tal argumento de la UGT. En efecto, el TPI, correctamente, no desestimó el recurso de revisión. Avalar lo contrario significaría exigirle a la CCCPRC un estándar de mayor rigurosidad al cotejar y validar a cuál dirección, de las distintas consignadas a lo largo del proceso, debía enviar la notificación, más aun, cuando tal señalamiento fue de una u otra forma subsanado. Es decir, del tracto procesal vimos que, por una parte, la dirección a la que se remitió la copia del recurso de revisión fue la misma a la que el Negociado de Arbitraje había noticiado a la representación legal de la UGT la fecha para la vista de arbitraje, el 29 de julio de 2018; poco más de cuatro (4) meses antes de presentarse el recurso de revisión del laudo ante el TPI, el 9 de noviembre de 2018. De la mano, surge que el envío de la notificación se hizo el mismo día en que se presentó el recurso de revisión ante el TPI y que la misma fue recibida en la dirección plasmada, el 13 de noviembre de 2018. Por otra parte, también observamos que, de los escritos presentados por la representación legal de la UGT ante el TPI y este Tribunal, surge que “[e]l suscribiente advino en conocimiento del escrito presentado por la recurrida porque la entidad

Una parte adversamente afectada por una orden o resolución final de una agencia y que haya agotado todos los remedios provistos por la agencia o por el organismo administrativo apelativo correspondiente podrá presentar una solicitud de revisión ante el Tribunal de Apelaciones, dentro de un término de treinta (30) días contados a partir de la fecha del archivo en autos de la copia de la notificación de la orden o resolución final de la agencia o a partir de la fecha aplicable de las dispuestas en la Sección 3.15 de esta Ley, cuando el término para solicitar la revisión judicial haya sido interrumpido mediante la presentación oportuna de una moción de reconsideración. **La parte notificará la presentación de la solicitud de revisión a la agencia y a todas las partes dentro del término para solicitar dicha revisión.** La notificación podrá hacerse por correo.

(Énfasis suplido).

⁸ Véase *Montañez v. Policía de Puerto Rico*, 150 DPR 917, 920 (2000), citando a *Olmeda Díaz v. Depto. de Justicia*, 143 DPR 596 (1997).

que lo recibió, lo contactó y le proveyó copia”. No nos cabe duda de que en efecto la notificación llegó a otra entidad, empero, tampoco nos cabe duda de que la dirección de la representación legal de la UGT y de la Sra. Pagán Altieri, varió en los distintos documentos que revisamos en el expediente y que, dentro de las distintas direcciones, una de ella es la misma a la que la CCCPRC envió la notificación del recurso de revisión que instó ante el TPI. Asimismo, constatamos que tal envío y recibo se cumplió dentro del término aplicable por ley. Esta corroboración devela que la conclusión más atinada, sobre el asunto de la notificación a la dirección distinta, es que la misma se envió a una dirección que anteriormente se había utilizado para comunicar asuntos del caso a la representación legal de la UGT y que, en cualquier caso, de forma particular, el asunto quedó subsanado.

Con lo anterior en mente, y en *tercer* lugar, concluimos que el señalamiento de la falta de certificación al tribunal al día siguiente, del hecho de haber notificado a las demás partes, igualmente es un asunto susceptible de ser subsanado, lo cual en efecto el TPI dentro de su discreción así resolvió.

Sin ánimo de repetirnos, enfatizamos que las propias *Reglas para el Procedimiento de Revisión de Decisiones Administrativas ante el Tribunal de Primera Instancia*, supra, se desprende que la decisión de desestimar un recurso por el incumplimiento de las exigencias de estas reglas está limitada por la discreción del TPI, quien apoyado en las circunstancias del caso que tiene ante sí, puede concluir que se trata de desperfectos susceptibles de ser subsanados.⁹

En cuanto al **segundo** señalamiento de error, la UGT sostiene que el TPI erró al hacer una nueva evaluación de la evidencia presentada durante la vista de arbitraje y dejar a un lado las determinaciones y

⁹ Véase, 4 LPRA Ap. VIII-B R.18.

conclusiones del árbitro que presidió la misma, sustituyendo así su criterio por el del tribunal. No le asiste la razón. Explicamos.

En primer término, la doctrina jurisprudencial sobre la revisión judicial de los laudos de arbitrajes sostiene que, si bien debe gobernar el principio de gran deferencia a las determinaciones hechas por medio de este mecanismo alternativo de disputas, lo cierto es que la intervención judicial no nos está vedada. Como explicáramos, al ejercer esta función, el árbitro se debe adherir a la esencia del convenio colectivo y el acuerdo de sumisión, **aún cuando de un convenio colectivo surge que el laudo debe emitirse conforme a derecho**. Es decir, que en el escenario de un Convenio Colectivo que suscribe que los laudos de arbitraje deberán ser conforme a derecho, la decisión final del árbitro está condicionada por las disposiciones legales vigentes en nuestro ordenamiento legal. De ahí que, aunque lo más prudente es la auto restricción judicial en procesos de arbitraje, esta debe ceder cuando la parte que solicita la anulación o revocación de un laudo exponga de forma evidente que el mismo no fue resuelto conforme a derecho, según lo permita el Convenio Colectivo. Ante ese cuadro, según acotamos en la exposición de derecho, los tribunales están facultados para revisar los méritos jurídicos del laudo impugnado por no ser conforme a derecho, lo que es, **determinar si medió error por parte del árbitro en la apreciación de los hechos y el derecho aplicable**.

Cónsono con lo anterior, al aplicar las normas recogidas en nuestra jurisprudencia, estamos forzados a concluir que el foro de primera instancia estaba facultado para hacer una nueva evaluación de la evidencia que obraba en el expediente y, de entender que el laudo arbitro fue contrario a derecho, así expresarlo exponiendo el razonamiento que lo condujo a ello. No hay controversia de que el Convenio Colectivo en este caso disponía que el laudo sería final y obligatorio **siempre y cuando fuera conforme a derecho**, de modo que

el TPI estaba habilitado para intervenir con el mismo. Veamos entonces el análisis que llevó a cabo el TPI para sustentar su determinación.

En el caso de autos, luego de que el TPI examinara la prueba testifical y documental que conformó el expediente ante su consideración, razonó que, en efecto, la CCCPRC logró probar que el comportamiento de la Sra. Pagán Altieri afectó el funcionamiento e imagen de la institución hospitalaria, y que tal conducta había sido repetida, pues trataba de una segunda sanción por quejas similares. Es decir, el TPI concluyó que la prueba testifical y documental presentada por la CCCPRC sostenía que la suspensión de empleo y sueldo de la peticionaria estuvo justificada.

A lo anterior la UGT opone, de manera muy escueta, que el TPI no podía intervenir con la apreciación de la prueba, ni sobre su suficiencia. No nos resulta necesario repetir la jurisprudencia que informa las instancias en las cuales los tribunales quedan habilitados para intervenir con los laudos arbitrales, cuando, como en el caso ante nosotros, el convenio colectivo precisó que dicha determinación fuera conforme a derecho. Es de notar que, aunque la UGT cuestiona la manera en que el TPI intervino con la apreciación de la prueba que aquilató el árbitro, no discutió, en modo alguno, por qué los testimonios rendidos por los testigos presentados por la CCCPRC no resultaban suficientes para sostener las faltas imputadas, a contrario sensu de lo decidido por el TPI, a pesar de haber incluido la transcripción de los testimonios vertidos en la vista arbitral en el apéndice de su recurso. Es decir, la UGT no señaló parte alguna de los testimonios vertidos ante el árbitro que nos colocara en posición de determinar que el TPI incidiera al descartar la apreciación de la prueba del árbitro, o al menos nos convocara a evaluarle de modo distinto. Menos aún aludió la UGT a la prueba documental presentada por la CCCPRC para sostener las faltas imputadas. Además, visto que en el laudo arbitral se llegó a la conclusión de revertir la medida

disciplinaria tomada por la CCCPRC, sin hacer determinaciones de hechos que sirvieran para poner en posición a los foros revisores de ejercer tal función, tocaba a la UGT precisar por qué este foro intermedio debía revertir la determinación del TPI, y reponer el laudo arbitral, pero no lo hizo. Es decir, no bastaba para mover nuestra discreción con que la UGT repitiera que el laudo arbitral merecía deferencia, sin articular las razones por las cuales el TPI incidió al no haber sido deferente.

En cualquier caso, un examen de la prueba testifical y documental que tuvo ante su consideración el árbitro nos conduce a la misma conclusión alcanzada por el TPI, que cabía sostener la medida impuesta por la CCCPRC a la empleada. En este sentido, la valoración de la prueba testifical aportada a través del testimonio del Sr. Ariel Pagán, Coordinador de Servicios al Paciente, junto a la prueba documental donde quedó plasmada la narrativa de la Sra. Hardy Díaz Rosado¹⁰, sobre el trato hostil que esta y otras personas sufrieron por parte de la conducta de la Sra. Evelyn Pagán, sustentaron la medida disciplinaria impuesta.

Considerando todo lo anterior, y luego de estudiar los alegatos presentados por las partes, así como los documentos que obran en el expediente ante este foro, concluimos que el TPI obró dentro de sus funciones y discreción a la hora de revisar el laudo de arbitraje conforme a derecho, por lo corresponde confirmar.

IV Parte Dispositiva

Por los fundamentos que anteceden, se confirma la *Sentencia* recurrida.

¹⁰ Con referencia a la prueba documental presentada por la CCCPRC en la vista ante el árbitro, lo cierto es que, juzgamos, proveía espacio para, al menos, plantear asuntos referentes a la admisión de prueba de referencia, que no fueron esgrimidos por la UGT ante el TPI, mucho menos ante nosotros, por lo cual, salvo esta breve nota, no nos corresponde intervenir en ello.

Lo pronunció y manda el Tribunal y lo certifica su Secretaria.

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