

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

MANUEL SILVA SOTO

Apelado

v.

SUIZA DAIRY CORP.

Apelante

KLAN202100894

APELACIÓN
Procedente de
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
San Juan

Civil Núm.:
SJ2018CV05527
(807)

Sobre:
Confirmación de
Laudo

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Birriel Cardona, la Jueza Santiago Calderón¹ y la Jueza Álvarez Esnard.

Álvarez Esnard, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de febrero de 2022.

Comparece ante nos Suiza Dairy Corp. (“Suiza”) mediante *Recurso de Apelación*, presentado el 5 de noviembre de 2021, a los fines de solicitar la revocación de la *Sentencia* emitida el 6 de octubre de 2021, notificada el 8 de octubre del mismo año, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan. Por virtud de la misma, el foro *a quo* declaró Ha Lugar la acción instada al requerir el cumplimiento del laudo de arbitraje emitido el 18 de diciembre de 2013 sobre el despido de Manuel Silva Soto (“Apelado”), además de conceder los siguientes remedios: la reinstalación en el empleo con el pago de los salarios y beneficios marginales dejados de devengar desde el 27 de enero de 2010 hasta el presente, intereses legales y honorarios de abogado.

Por los fundamentos expuestos a continuación,
MODIFICAMOS la *Sentencia* apelada y así modificada,
CONFIRMAMOS.

¹ Mediante Orden Administrativa OATA-2022-002 se designa a la Hon. Grisel M. Santiago Calderón en sustitución del Hon. Héctor J. Vázquez Santisteban, ya que se acogió a los beneficios del retiro.

I.

En lo pertinente a la controversia trabada ante nuestra consideración, el 18 de diciembre de 2013, fue emitido y notificado un Laudo de Arbitraje (“Laudo”) mediante el cual, el foro arbitral resolvió la controversia entablada entre Suiza y el Movimiento Solidario Sindical (“Unión”) en representación del Apelado, respecto a la Querrela Núm. A-10-1922 por despido injustificado. Ante el foro de arbitraje, las partes no llegaron a un acuerdo de sumisión. En vista de lo anterior, Suiza presentó la siguiente propuesta de sumisión:

Que este Honorable Árbitro determine, de acuerdo al Convenio Colectivo, la prueba y el Derecho vigente aplicable, si el despido del Sr. Manuel Silva, estuvo o no justificado. De determinarse que estuvo justificado, el Árbitro procederá con la desestimación con perjuicio de la querrela. De determinarse que dicho despido no estuvo justificado el árbitro proveerá el remedio adecuado.

Por su parte, la Unión expuso el siguiente proyecto:

Determinar si a la luz del convenio, las prácticas pasadas y la prueba desfilada si el despido del Sr. Manuel Silva Soto estuvo justificado o si la sanción fue excesiva.

Que se ordene la reposición en el empleo del querellante; pago de todos los salarios y beneficios dejados de percibir; el pago de honorarios de abogado; más cualquier otro remedio que en justicia proceda.

Ante este escenario, el Árbitro decretó resolver el siguiente asunto: “[d]eterminar si el despido del reclamante estuvo o no justificado. En caso de no estarlo proveer el remedio adecuado”.

Cónsono con lo anterior, en el Laudo dispuso lo siguiente:

[E]n caso de no someter prueba que sustenten [sic] las faltas imputadas el despido advendría injustificado, arbitrario y/o caprichoso y tendríamos que conceder un remedio adecuado que podría incluir la reposición en el empleo tal como dispone el Convenio Colectivo en su artículo VIII – Arbitraje, Sección 6 la cual dispone y citamos: “En la eventualidad de que el árbitro determine que el despido de un empleado fue injustificado, el árbitro podrá imponer el remedio que estime pertinente incluyendo la reposición en el empleo, con o sin paga atrasada.” [sic]

Tras examinar la evidencia desfilada, el Árbitro concluyó que: “[e]l despido no estuvo justificado. Solo procedía la amonestación escrita que dispone el reglamento disciplinario. Se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir durante el tiempo en que ha estado despedido”. De la aludida determinación, Suiza acudió en revisión ante el Tribunal de Primera Instancia. No empece a lo anterior, el foro *a quo* confirmó el Laudo emitido en el Caso Civil Núm. K AC2014-0025. Insatisfecho con el dictamen, Suiza acudió ante esta Curia mediante recurso de *certiorari*, alfanumérico KLCE201600047, el cual fue denegado. Cabe destacar que mediante la determinación emitida el 31 de mayo de 2016, un panel hermano detalló lo siguiente:

Como de la prueba no surgió que el Sr. Silva hubiera sido disciplinado progresivamente antes de su cesantía, como requiere el convenio colectivo por las faltas probadas, el árbitro determinó que procedía la amonestación escrita por ser la primera violación y la restitución del Sr. Silva a su puesto como vendedor más el salario que dejó de percibir durante el tiempo que estuvo cesanteado.

Inconforme aun, Suiza acudió mediante petición de *certiorari* ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico, el cual mediante *Resolución* emitida el 14 de octubre de 2016 declaró la aludida solicitud No Ha Lugar. Luego de que el Laudo adviniera final y firme, dentro del caso de impugnación instado por Suiza, el Apelado presentó ante el foro de instancia una *Solicitud Urgente de Cumplimiento de Laudo y Orden sobre Solicitud de Documentos*, en la cual alegó que Suiza había incumplido con el laudo de arbitraje. Así las cosas, el foro primario declaró ha lugar la moción presentada por el Apelado. En desacuerdo, Suiza acudió nuevamente ante este Foro Apelativo, por lo que el 31 de mayo de 2018, un panel hermano emitió *Sentencia* bajo el alfanumérico KLCE201800393. En la misma, se expidió el auto de *certiorari* y se revocó la determinación del foro primario a los fines de establecer que lo procedente en

derecho era la presentación de un caso nuevo con el propósito de solicitar el cumplimiento del laudo de arbitraje.

Cónsono con lo antes expuesto, el 23 de julio de 2018, el Apelado incoó un pleito independiente sobre cumplimiento con laudo de arbitraje laboral, mediante *Solicitud urgente de cumplimiento de Laudo de Arbitraje emitido el 18 de diciembre de 2013 y orden sobre solicitud de documentos*. Por virtud del mismo, entre otros asuntos, el Apelado alegó que “[a]l anularse el despido, y determinarse que solo procedía una amonestación, la consecuencia lógica es que Silva Soto es acreedor a su reinstalación en el empleo, con el pago de los haberes dejados de percibir”. Por lo tanto, en lo pertinente, solicitó que se ordenara a Suiza: (1) a reponer en el empleo al Apelado; (2) al pago de los salarios y beneficios marginales dejados de percibir desde el despido el 27 de enero de 2010; (3) al pago de intereses legales al 4.25% por las sumas adeudadas desde que el Laudo fue emitido el 18 de diciembre de 2013; y (4) la imposición de honorarios por temeridad, por no cumplir con el Laudo emitido hace más de cuatro años.

En respuesta, Suiza presentó *Contestación a demanda*, en la cual negó que el Laudo confiriera derecho al Apelado a la restitución de su empleo. Además, alegó que el Laudo nunca especificó las cantidades adeudadas al Apelado ni la fórmula para calcularlos. Por otro lado, Suiza arguyó que el Apelado no podía ser restituido a su empleo, debido a que este se encontraba incapacitado y recibiendo seguro social. Adujo que el Apelado no tenía derecho a recibir los salarios y beneficios marginales solicitados, puesto que desde el año 2011 este ha estado incapacitado. Conforme a lo antes expuesto, arguye que lo que corresponde es determinar los ingresos que obtuvo desde ese momento para computar la paga adeudada. Por último, esbozó que el Laudo no disponía la imposición de intereses. Respecto a la solicitud de honorarios de abogado, Suiza adujo que

eran improcedentes, debido a que no había actuado de forma temeraria.

Tras varios incidentes procesales, el 6 de octubre de 2021, mediante *Sentencia* notificada el 8 de octubre de 2021, el foro *a quo* declaró Ha Lugar la solicitud de cumplimiento del Laudo instada por el Apelado. A esos fines, el foro primario aclaró que los remedios otorgados por el Laudo fueron los siguientes:

(1) [r]einstalación en el empleo con el pago de los salarios y beneficios marginales dejados de devengar desde el 27 de enero de 2010 hasta el presente. Esta suma incluirá cualquier aumento o cambio en las partidas, desde entonces y hasta el presente, en igualdad de condiciones que sus pares, tal y como si Silva Soto se hubiese mantenido trabajando ininterrumpidamente; **(2)** intereses legales sobre las cuantías adeudadas, al tipo del 4.25% computados a partir del 18 de diciembre de 2013 hasta el presente; y **(3)** honorarios legales a favor de la representación legal de Silva Soto computados al 25% de las sumas a las que Silva Soto sea acreedor una vez realizados los cómputos a tenor con lo resuelto en esta *Sentencia*.

Particularmente, respecto a la reinstalación del Apelado al empleo, el foro de primera instancia dictaminó lo siguiente:

Tras anular el despido, concluir que solo procedía una amonestación escrita y ordenar el pago de los salarios dejados de devengar, el Árbitro restableció la relación patrono-empleado existente entre Suiza Dairy y Silva Soto previo al despido. Además, es obvio que la anulación el despido y la posterior orden de pago “de todos los haberes dejados de percibir durante el tiempo en que ha estado despedido” conllevan la restitución de Silva Soto a su antiguo empleo tal y como si el despido no hubiese sucedido

La acción afirmativa de conceder paga retroactiva precisamente se dirige a restituir al empleado afectado por un despido injustificado, a la misma posición que ocuparía de no habersele despedido de su trabajo (nota al calce omitida) (subrayado en el original).

A tenor con lo anterior, concluyó que Suiza había incumplido con el Laudo, debido a que no restituyó al Apelado a su puesto, no le pagó los haberes adeudados, ni tampoco realizó gestiones afirmativas a esos efectos. De igual forma, determinó que Suiza no podía justificar su incumplimiento amparado en la falta de una fórmula en el Laudo para calcular los haberes adeudados, puesto

que se cruzó de brazos. En torno a los argumentos presentados por Suiza sobre la incapacidad del Apelado, el foro *a quo* razonó que la incapacidad declarada por la Administración del Seguro Social por depresión severa fue a consecuencia del despido injustificado objeto de controversia. Por lo tanto, no procedía reducirle al Apelado el beneficio recibido por virtud de dicha incapacidad. No obstante, manifestó que la doctrina de fuente colateral impide tales reducciones en el importe de la indemnización por la parte perjudicada haber recibido una compensación no relacionada. De igual manera, concluyó que la determinación de la Administración del Seguro Social no establecía que el Apelado estuviera incapacitado para trabajar, en ausencia de una declaración judicial que estableciera lo contrario. Respecto a los intereses legales, el foro primario impuso el pago de intereses legales sobre las cuantías adeudadas por Suiza por virtud del Laudo. Por último, impuso el pago de honorarios al 25% por tratarse de una reclamación laboral y haber mediado temeridad.

Inconforme, Suiza acude ante esta Curia mediante *Recurso de Apelación* presentado el 5 de noviembre de 2021 y arguye los siguientes señalamientos de error:

PRIMERO: El TPI se excedió en su autoridad y/o jurisdicción al emitir su sentencia y los remedios impuestos, al no acatar lo dispuesto en la Sentencia del Tribunal de Apelaciones, del 31 de mayo de 2018, en la cual claramente se estableció que en dicho caso solo se pasaría juicio sobre el cumplimiento o puesta en vigor del laudo de arbitraje.

SEGUNDO: El TPI, sin facultad para ello, enmendó el laudo y amplió los remedios concedidos por el árbitro, al ordenar la reinstalación en el empleo del Sr. Manuel Silva, así como el pago de haberes dejados de percibir con posterioridad a la fecha del Laudo – asunto no dispuesto, ni incluido, en el Laudo.

TERCERO: El TPI, sin facultad para ello, enmendó el laudo y amplió los remedios concedidos por el árbitro, al ordenar el pago de intereses legales, así como la imposición de honorarios de abogado - asuntos no dispuestos, ni incluidos, en el Laudo.

CUARTO: El TPI erró al determinar que Suiza Dairy actuó de manera temeraria e imponerle así honorarios

de abogado, cuando a todas luces dicha entidad lo único que ha intentado hacer es respetar la letra específica del Laudo en cuestión, incluyendo los remedios otorgados, simplemente ejercitando ante el Tribunal los derechos y reclamos que a esos efectos le corresponden.

QUINTO: En caso de que procediera, en la alternativa, la reinstalación en el empleo de Manuel Silva (lo cual negamos y objetamos), el TPI erró al asumir que éste estaba capacitado para trabajar y ordenar así, contrario a lo ya dispuesto por una agencia con la pericia correspondiente, la reinstalación del Sr. Manuel Silva.

SEXTO: El TPI igualmente erró al adjudicarle responsabilidad a Suiza Dairy por la incapacidad del demandante, así como a negarse a descontar de cualquier suma que se adeudare, si alguna, todo dinero recibido por éste por dicho concepto (y cualquier otro).

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes en el caso de epígrafe y tras un detenido estudio del expediente, pasamos a resolver.

II.

A. *Doctrina de Ley del Caso*

“En nuestro ordenamiento jurídico, es norma reiterada que los derechos y las obligaciones que han sido objeto de adjudicación en el ámbito judicial, mediante dictamen firme, constituyen la ley del caso”. *Berkan et al. v. Mead Johnson Nutrition*, 204 DPR 183, 200 (2020) (Citas omitidas). En específico, las determinaciones judiciales que constituyen la ley del caso incluyen todas aquellas cuestiones finales consideradas y decididas por el tribunal. “Esas determinaciones, como regla general, obligan tanto al tribunal de instancia como al que las dictó, si el caso vuelve ante su consideración”. *Cacho Pérez v. Hatton Gotay y otros*, 195 DPR 1, 9 (2016) (Cita omitida).

Su propósito es “que los tribunales nos resistamos a reexaminar asuntos ya considerados dentro de un mismo caso para velar por el trámite ordenado y expedito de los litigios, así como promover la estabilidad y certeza del derecho. *Berkan et al. v. Mead Johnson Nutrition*, supra, págs. 200-201 (Citas omitidas). Es decir, para que adquiera carácter de ley del caso, una determinación tiene

que “constituir una decisión final en los méritos de la cuestión considerada y decidida”. *Íd.*, pág. 201 (Citas omitidas).

B. Revisión de Laudo de Arbitraje

“El arbitraje es uno de los métodos alternos a la intervención judicial para la solución de conflictos”. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 362 (2011). Entre sus modalidades, se encuentra el arbitraje obrero-patronal. “Nuestro ordenamiento jurídico favorece el arbitraje obrero-patronal, pues es un proceso rápido, económico y sencillo para resolver ese tipo de controversias”. *UGT v. Centro Médico del Turabo*, 202 DPR 917, 928 (2019) (citas omitida). “La determinación que toma el árbitro respecto a la controversia laboral se conoce como ‘laudo de arbitraje’”. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, pág. 368.

Este “no es ni un contrato ni una sentencia, pero disfruta de la naturaleza de ambos”. *Íd.*, pág. 328. En esencia, el mismo contiene dos elementos primordiales: “la parte sustantiva de derecho, es decir, la razón de la decisión, y la parte dispositiva, que es donde se establece el remedio a la disputa. Una vez se emite el laudo, termina la función adjudicativa del árbitro”. *Íd.*, en las págs. 368-369.

Por ello, “cuando se acuerda el uso del arbitraje como mecanismo para ajustar las controversias, se crea un foro sustituto a los tribunales de justicia, cuya interpretación merece gran deferencia”. Por ello, “un laudo basado en una sumisión voluntaria está sujeto a la revisión judicial sólo si las partes convienen que la controversia sometida al árbitro sea resuelta conforme a derecho”. *Depto. Educ. v. Díaz Maldonado*, 183 DPR 315, 325 (2011) (citas omitidas).

En asuntos obrero-patronales la deferencia dada al arbitraje se debe:

[P]rimero, a que es un mecanismo adjudicativo menos técnico, más flexible y más costo efectivo que el proceso judicial; segundo, porque es el mecanismo que se encarga de mantener la estabilidad laboral y, tercero, porque es parte importante de nuestro sistema de relaciones laborales, ya que es un aspecto integral de la negociación colectiva. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, pág. 364 (escolio omitido).

Asimismo, la deferencia a las determinaciones del árbitro se sostiene en la norma de autorrestricción, razón por la que el mismo no se puede anular por meros errores de hecho o derecho. *Íd.*, en la pág. 369. No obstante, la norma no se aplica con rigurosidad si la parte que desea impugnar el laudo argumenta alguna de las siguientes causas:

(1) fraude, (2) conducta impropia, (3) falta de debido procedimiento en la celebración de la vista, (4) violación de la política pública, (5) falta de jurisdicción, y (6) que el laudo no resuelve todas las controversias que se sometieron. Si ninguna de las circunstancias mencionadas está presente, los tribunales solo pueden revisar un laudo si al redactar la cláusula de arbitraje, o como parte del pacto de sumisión, las partes le impusieron al árbitro la obligación de resolver la controversia conforme a derecho. *Íd.*

En ese caso, “la revisión judicial de los laudos de arbitraje se asemeja a la revisión judicial de las decisiones administrativas. La intervención judicial no se justifica por una mera discrepancia de criterio con el árbitro, pues se destruiría la esencia de los procesos de arbitraje”. *UGT v. Centro Médico del Turabo*, supra, pág. 929 (citas omitidas). Por lo tanto, “los foros judiciales apelativos tendrán la autoridad para revisar todas las cuestiones de derecho *sustantivo* resueltas por el árbitro para poder determinar si son correctas”. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, pág. 370 (énfasis en el original). Es decir, “solo se puede anular si no se ha resuelto la controversia conforme a derecho”. *Íd.* (escolio omitido).

C. Remedios al amparo de la Ley 80

Al amparo de la *Ley sobre Despidos Injustificados*, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRC secs. 185a *et seq.* (“Ley 80”), el empleado que trabaje sin tiempo determinado

para un patrono mediante remuneración y que fuere despedido sin causa justificada tendrá derecho a recibir indemnización por el despido. 29 LPRA sec. 185a. La aludida indemnización se encuentra diseñada de la siguiente forma:

(a) Una cantidad equivalente a tres (3) meses de sueldo por concepto de indemnización, siempre y cuando haya culminado el periodo probatorio aplicable según se dispone en esta Ley, o el periodo probatorio distinto que las partes hayan estipulado; y (b) Una cantidad equivalente a dos (2) semanas de sueldo por cada año completo de servicio. *Íd.*

Además, se podrá ordenar la reinstalación al empleo cuando la causa para el despido es “la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley”. 29 LPRA sec. 185b. Incluso, tendrá derecho “a que se le compense por una cantidad igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que un tribunal ordene la reposición en el empleo”. *Íd.*

Esto implica a grandes rasgos que el remedio de reposición al empleo es una excepción referente al despido antes descrito. Sin embargo, “el remedio de reposición en casos de despido injustificado es objeto de negociación colectiva diariamente en nuestro país, y en los casos en que media un convenio colectivo a esos efectos, este remedio resulta más abarcador que según lo dispone la legislación vigente”. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, pág. 361.

D. Deduciones a Salarios Dejadados de Devengar

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha determinado que, en el ámbito laboral privado, ciertas compensaciones son deducibles del remedio de salarios dejados de devengar. Ante ello, el más Alto Foro Judicial ha reiterado que “en aquellas situaciones en que un estatuto autoriza expresamente la reposición con abono de la paga

que el obrero hubiese devengado, el patrono podrá deducir cualquier suma que el obrero perjudicado hubiese percibido por su trabajo con otros patronos”. *Hernández v. Mun. de Aguadilla*, 154 DPR 199, 204-205 (2001) (citas omitidas). En un contexto similar se encuentran los beneficios recibidos por concepto de seguro social. *Berrios v. Eastern Sugar Associates*, 85 DPR 119, 130 (1962).

Es así, pues el propósito de este tipo de legislación es reparador y persigue restituir al empleado a la misma posición que hubiera estado de no haber ocurrido el despido. Véase, *Zambrana García v. ELA*, 204 DPR 328, 336 (2020). Por lo tanto, “es necesario descontar el ingreso neto que recibió el empleado por cualquier otro trabajo obtenido y realizado en el periodo que estuvo cesanteado”. *Íd.*, en la pág. 337 (cita omitida). De lo contrario, “el empleado cesanteado recibiría una doble compensación, lo que derrota el propósito reparador” contemplado. *Íd.* (cita omitida).

E. Intereses Legales

Conforme a la Regla 44.3 (a) se incluirán y computarán sobre la cuantía de una sentencia los “intereses al tipo que fije por reglamento la Junta Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras”. 32 LPRA Ap. V, R. 44.3(a). El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que de forma equivalente aplica a los laudos de arbitraje. Cónsono con lo anterior, se ha explicado que es “[c]onsecuencia lógica e inexorable al trazar rumbos paralelos entre un laudo arbitral y un dictamen judicial es el reconocer que proceden intereses legales”. *Colón Molinary v. AAA*, 103 DPR 143, 160 (1974).

Así pues, en nuestro ordenamiento procesal civil se han reconocido dos tipos de intereses legales:

el interés postsentencia, al que tiene derecho *toda parte* que obtenga a su favor una sentencia y que ha de computarse sobre la cuantía de la sentencia desde el momento en que ésta se dicte hasta que sea satisfecha, con el objetivo de evitar “la posposición irrazonable en

el cumplimiento de las obligaciones existentes y estimular el pago en el menor tiempo posible”. Además, establece el interés presentencia que habrá de imponerse sobre la cuantía de la sentencia a la parte que haya procedido con temeridad. *Montañez v. UPR*, 156 DPR 395, 424-425 (2002) (Énfasis suplido).

Cabe destacar que “el derecho de un litigante victorioso a recobrar esos intereses postsentencia es estatutario. Estos intereses forman parte de la sentencia dictada y pueden ser recobrados, aun cuando no se mencionen en la misma”. *Íd.*, en la pág. 426 (citas omitidas). El fin de la posible imposición de los intereses legales “es promover que el deudor de una sentencia se ajuste con prontitud a los términos de ésta y compense expeditamente al acreedor de la misma”. *Íd.* (citas omitidas). Es decir:

[E]s mandatorio el que un tribunal, al dictar una sentencia en que ordene el pago de dinero, imponga el pago de interés al tipo legal sobre la cuantía de la sentencia sin excepción de clase alguna. No obstante, los intereses forman parte integrante de la sentencia que se dicte y pueden ser recobrados aun cuando no se mencionen en la misma. *Vélez Cortes v. Baxter*, 179 DPR 455, 472 (2010) (citas, comillas y elipsis omitidas) (énfasis suplido).

F. Honorarios de Abogado por Temeridad

Cuando una parte o su representación legal proceda con temeridad o frivolidad, será deber del tribunal imponerle “el pago de una suma por concepto de honorarios de abogado *que el tribunal entienda correspondan a tal conducta*”. 32 LPRA Ap. V, R. 42.1(d) (Énfasis suplido). A esos fines, “[e]l concepto temeridad es amplio”. *Torres Montalvo v. Gobernador ELA*, 194 DPR 760, 778 (2016) (Citas omitidas). Nuestro Tribunal Supremo lo “ha descrito como un comportamiento que incide en los procesos judiciales y afecta, tanto el buen funcionamiento de los tribunales, como la administración de la justicia”. *Íd.* (Cita omitida). El propósito es penalizar a un litigante si “su terquedad, obstinación, contumacia e insistencia en una actitud desprovista de fundamentos . . .”, tiene el efecto de obligar a la otra parte, “innecesariamente, a asumir las molestias,

gastos, trabajo e inconveniencias de un pleito”. *Íd.* (Citas omitidas).

Por ejemplo, el Tribunal Supremo ha considerado suficiente para la existencia de temeridad:

(1) contestar una demanda y negar responsabilidad total, aunque se acepte posteriormente; (2) defenderse injustificadamente de la acción; (3) creer que la cantidad reclamada es exagerada y que sea esa la única razón que se tiene para oponerse a las peticiones del demandante sin admitir francamente su responsabilidad, pudiendo limitar la controversia a la fijación de la cuantía a ser concedida; (4) arriesgarse a litigar un caso del que se desprendía prima facie su responsabilidad, y (5) negar un hecho que le conste es cierto a quien hace la alegación. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, pág. 342 (Citas omitidas).

Esto descansa en la discreción del tribunal, que resolverá considerando los siguientes factores: “(1) el grado de temeridad; (2) el trabajo realizado; (3) la duración y naturaleza del litigio; (4) la cuantía involucrada, y (5) el nivel profesional de los abogados”. *Íd.*, págs. 342-343 (Citas omitidas). Por lo tanto, “[l]a evaluación de si ha mediado o no temeridad recae sobre la sana discreción del tribunal sentenciador y solo se intervendrá con ella en casos en que ese foro haya abusado de tal facultad”. *Maderas Tratadas v. Sun All. et al.*, 185 DPR 880, 926 (2012) (Citas omitidas) (Énfasis suplido).

III.

Expuesto el marco jurídico, luego de un estudio detenido del expediente bajo consideración, procedemos a resolver. En sus primeros cuatro señalamientos, Suiza esboza que el foro primario erró al no acatar lo dispuesto en la *Sentencia* emitida por un panel hermano el 31 de mayo de 2018, bajo el alfanumérico KLCE201800393. Asimismo, argumenta que el foro de instancia enmendó el laudo de arbitraje, pues ordenó la reinstalación en el empleo del Apelado, el pago de haberes dejados de percibir con posterioridad a la fecha del referido Laudo, el pago de intereses legales e impuso honorarios de abogado por temeridad. En su quinto señalamiento, Suiza manifiesta que el foro *a quo* erró al reinstalar al

Apelado en el empleo y asumir que este último estaba capacitado para trabajar. Por último, Suiza arguye que el tribunal de instancia erró al adjudicarle responsabilidad por la incapacidad del Apelado y no descontar de la deuda cualquier dinero recibido por tal incapacidad.

En primer lugar, el laudo arbitral bajo consideración fue confirmado mediante *Sentencia* emitida el 30 de septiembre de 2015 por el foro de instancia bajo el Caso Civil Núm. K AC2014-0025, la cual advino final y firme. Ante ello, la aludida determinación constituye la ley del caso en todas las cuestiones consideradas y decididas. *Félix v. Las Haciendas*, 165 DPR 832, 843 (2005). Asimismo, ciertamente, en la *Sentencia* emitida por este Foro Apelativo el 31 de mayo de 2018, se determinó que en el nuevo pleito que presentara el Apelado solo se pasaría juicio sobre el cumplimiento o puesta en vigor del laudo de arbitraje. No obstante, del dictamen apelado no se desprende que el foro primario se excedió al adjudicar asuntos no relacionados al cumplimiento o puesta en vigor del aludido laudo de arbitraje. Al evaluar detenidamente lo que se dispuso en el Laudo, del mismo surge que, de advenir un despido injustificado “tendríamos que conceder un remedio adecuado que podría incluir la reposición en el empleo tal como dispone el Convenio Colectivo en su artículo VIII – Arbitraje, Sección 6”.² Finalmente, en el Laudo se concluyó que: “[e]l despido no estuvo justificado. Solo procedía la amonestación escrita que dispone el reglamento disciplinario. Se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir durante el tiempo en que ha estado despedido”.³

Cónsono con lo anterior, el foro de instancia se circunscribió al cumplimiento del laudo de arbitraje, lo que tenía la consecuencia racional de que, si el despido fue injustificado y solo se le debía

² Véase, Apéndice del recurso de *Apelación*, pág. 649.

³ *Íd.*, pág. 653.

amonestar por escrito, procedía la reinstalación en el empleo del Apelado. La ausencia de la expresión específica sobre el remedio de reinstalación no repercute en que el foro *a quo* se excedió en su determinación, pues este era uno de los remedios correspondientes y adecuados para subsanar el despido improcedente del Apelado. No podemos concluir que se ampliaron los remedios concedidos en el Laudo, pues ante la correspondiente amonestación por escrito, no cabe discutir la posibilidad de que el Apelado quedara separado del empleo. Cabe destacar que el propio laudo de arbitraje en controversia establece lo siguiente:

Por todo lo anterior concluimos que el reclamante violó la regla de conducta número 23, no así la regla número 7. De la prueba no surge que por la regla 23 existan otras violaciones en el expediente del empleo para sostener la aplicación del despido. Esto es así, pues la misma conlleva disciplina progresiva según lo estipulado por la propia empresa en su reglamento disciplinario. Esta comienza con amonestación escrita hasta llegar al despido de un empleado.⁴

Conforme a lo anterior, no nos encontramos ante una situación de disciplina progresiva, por lo que es infundado ampliar la discusión sobre la procedencia de la reinstalación. Establecido lo anterior, según la propia reglamentación disciplinaria de Suiza y lo dispuesto en el Laudo en controversia, procede la reinstalación del Apelado en el empleo.

De igual forma, no convergemos con la argumentación de Suiza sobre la procedencia del pago de haberes dejados de percibir con posterioridad a la fecha del laudo arbitral. Sobre el particular, del laudo de arbitraje se desprende que se ordenó el pago de todos los haberes dejados de percibir durante el periodo de tiempo que el Apelado ha permanecido desempleado. Luego de la fecha del Laudo emitido, el Apelado continuó separado del empleo y sin recibir los haberes correspondientes, con la consecuencia de tener que exigir

⁴ *Íd.*, pág. 652.

el cumplimiento del Laudo a través del proceso judicial. Por tanto, toda vez que el Apelado continúa separado del empleo, corresponden los haberes dejados de percibir desde el momento del despido hasta el momento en que sea reinstalado al trabajo.

Por otro lado, en torno a la imposición de intereses legales, estos aplican tanto a las sentencias, como a los laudos de arbitraje. *Colón Molinary v. AAA*, supra. No obstante, dado al incumplimiento del laudo arbitral y a la determinación del tribunal de primera instancia que confirmó el mismo, el Apelado tuvo que recurrir al proceso judicial para exigir el cumplimiento del Laudo. El foro primario validó y detalló el alcance del laudo de arbitraje, por lo que ordenó su cumplimiento. Así pues, al Apelado, como litigante victorioso tanto en el foro de arbitraje, como ante el tribunal de primera instancia, le asiste el derecho de recobrar los intereses postsentencia. *Vélez Cortes v. Baxter*, supra. Más allá de enmendar o ampliar los remedios concedidos a través del laudo arbitral, el foro *a quo* delimitó los derechos que le asistían al Apelado desde el momento en que obtuvo a su favor el Laudo y las posteriores determinaciones judiciales. Así pues, procede el recobro de tales intereses aun cuando no se impusieron específicamente en el Laudo o en las determinaciones judiciales. *Montañez v. UPR*, supra.

Cónsono con lo anterior, ocurrió con la imposición de honorarios de abogado. Si bien el Laudo no dispuso particularmente sobre la imposición de honorarios de abogado, sin duda, Suiza ha demostrado ser temerario, pues hizo caso omiso a lo determinado por virtud del laudo de arbitraje, el cual fue confirmado mediante *Sentencia* emitida por el foro de instancia, y la cual advino final y firme. Como corolario de ello, el Apelado tuvo que presentar una acción judicial, a los fines de exigir el cumplimiento del Laudo para así poder reivindicar los derechos ya reconocidos en el mismo. Contrario a lo esbozado por Suiza, luego de más de 4 años de emitido

el laudo arbitral a su favor, el Apelado tuvo que acudir al proceso judicial para que se respetara la letra específica del Laudo, el cual, incluso, ya había sido confirmado por el foro primario. Debido a que reiteradamente Suiza se ha negado a cumplir con la determinación arbitral y judicial, procede la imposición de honorarios de abogado.

En cuanto al argumento instado por la Apelante concerniente a que el Apelado no está capacitado para trabajar, debido a que recibe una pensión por parte de la Administración del Seguro Social, tal alegación es un asunto que no le compete dilucidar ni a Suiza, ni a esta Curia. Lo relacionado al pago de pensión de seguro social y la posibilidad de estar capacitado para trabajar es un asunto que le concierne meramente a la aludida agencia federal y al Apelado. Desde que la determinación establecida en el Laudo advino final y firme, Suiza tenía el deber de cumplir con la reinstalación del empleo y de sufragar los haberes dejados de percibir sin asumir asuntos que no son de su competencia, pues estos corresponden a la agencia que como bien manifiesta Suiza, tiene la pericia para atender controversias sobre la concesión de beneficios por concepto de incapacidad para trabajar.

Ahora bien, ciertamente, si el Apelado ha recibido alguna suma por concepto de incapacidad para trabajar, esta debe ser disminuida de la deuda que Suiza posee con el Apelado. Ello, pues, de lo contrario, el Apelado estaría recibiendo una doble compensación por concepto de trabajo. *Berrios v. Eastern Sugar Associates*, supra; *Zambrana García v. ELA*, supra. Por lo tanto, procede que el foro de instancia celebre una vista evidenciaria y, en la eventualidad de que se demuestre que el Apelado ha recibido beneficios del seguro social por concepto de incapacidad para trabajar, estos deben ser deducidos de la cuantía final correspondiente a los haberes dejados de percibir desde el 27 de

enero de 2010, fecha del despido del Apelado hasta la fecha en que este sea restituido al empleo.

Conforme con estos principios y al derecho aplicable, concluimos que procede la reinstalación del Apelado al empleo y el pago de los haberes dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en que este sea restituido al mismo. Además, conforme a lo antes discutido, procede el pago de intereses legales y la imposición de honorarios de abogado. Cónsono con lo anterior, dado a que la determinación del foro *a quo* fue dictada conforme al laudo arbitral emitido el 18 de diciembre de 2013, solo procede la celebración de una vista evidenciaria a los fines de deducir a la cuantía final de los haberes dejados de percibir, los beneficios recibidos del seguro social, si alguno, de manera que el Apelado no reciba doble compensación por el mismo concepto. A tales efectos, se modifica la *Sentencia* apelada y así modificada, se confirma.

IV.

Por los antes expuestos, **MODIFICAMOS** la *Sentencia* apelada y así modificada, **CONFIRMAMOS**. En consecuencia, se devuelve el caso al Tribunal de Primera Instancia a los fines de que celebre una vista evidenciaria conforme a lo aquí resuelto.

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