

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VI

SALUD INTEGRAL DE LA
MONTAÑA

Peticionaria

v.

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES

Recurrida

KLCE202300308

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de
Primera Instancia,
Sala Superior de
San Juan

Civil número:
SJ2022CV06443

Sobre:
IMPUGNACIÓN DE
LAUDO DE
ARBITRAJE

Panel integrado por su presidenta, la jueza Birriel Cardona, los jueces Bonilla Ortiz y Pagán Ocasio.

Birriel Cardona, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de abril de 2023.

Comparece Salud Integral de la Montaña (Salud Integral, SIM o la parte peticionaria) y solicita la revocación de la Sentencia emitida el 21 de febrero de 2023, por el Tribunal de Primera Instancia Sala de San Juan (TPI o foro primario), notificada el 24 de febrero de 2023. Mediante la referida Sentencia, el foro primario confirmó el Laudo de Arbitraje emitido el 16 de junio de 2022 por la Árbitra Ruth Couto Marrero, del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo (NCA), que concluyó que la suspensión de empleo y sueldo por tres días de la Sra. Yesenia Rivera Rosario, por parte de su patrono, Salud Integral, fue una medida disciplinaria injustificada.

Por los fundamentos que pasamos a exponer, se expide el auto de *certiorari* y se confirma la *Sentencia* recurrida.

I

Salud Integral, es un patrono regulado por las disposiciones de la Ley HIPPA. El 20 de julio de 2010, Salud Integral adoptó la *Política sobre Prácticas de Privacidad y Confidencialidad*.¹ Conforme a dicha política, Salud Integral se comprometió a proteger la privacidad y confidencialidad de la información de salud de sus pacientes, de conformidad con las disposiciones de del *Health Insurance Portability ands Accountability Act of 1996* (Ley HIPPA). Al personal que trabaja para Salud Integral, se le orienta sobre las Prácticas de Privacidad y Confidencialidad y se les exige como condición de empleo la firma de un acuerdo de confidencialidad. La Política sobre Prácticas de Privacidad y Confidencialidad contempla que el personal que viole lo dispuesto en la reglamentación, política, normas y procedimientos sobre privacidad de la información de salud o incumpla con el acuerdo de confidencialidad y seguridad sea sancionado, tomando en consideración la severidad del daño y se aplicará la sanción.

La relación obrero patronal entre Salud Integral y la Unión General de Trabajadores (UGT) está regida por un convenio colectivo vigente desde junio de 2018 hasta el 15 de mayo de 2022.

La Sra. Yesenia Rivera Rosario (señora Rivera Rosario) es una enfermera graduada que labora en Salud Integral, adscrita a la Sala de Emergencia del Centro de Salud de Barranquitas. El 16 de marzo de 2017, la señora Rivera Rosado certificó que fue orientada sobre las políticas y normas de la empresa para la confidencialidad y seguridad de las transacciones electrónicas y que recibió el adiestramiento de la Ley HIPPA y el derecho a la

¹ Revisada el 17 de abril de 2019 y el 21 de agosto de 2019. Véase página 65 del Apéndice de la *Petición de Certiorari*.

privacidad y confidencialidad. El 29 de marzo de 2017, la señora Rivera Rosario firmó el acuerdo de Confidencialidad del Personal y certificó haber tomado adiestramiento y orientación sobre la Ley HIPAA y su cumplimiento.

El 29 de abril de 2020, la Sra. Gladynel Flores Matos (señora Flores Matos), enfermera de Salud Integral, presentó querrela ante su patrono por alegada violación a la privacidad de la información médica de su esposo, el Sr. Nelson Rodríguez Berríos (señor Rodríguez Berríos), por parte de la señora Rivera Rosario. En síntesis, la señora Flores Matos alegó que la señora Rivera Rosario incurrió en la divulgación del diagnóstico de su esposo, en violación a las disposiciones de la Ley HIPAA. La investigación interna realizada por Salud Integral, consistió de entrevistas a varios empleados relacionados con el incidente. La Oficial de Privacidad y Gerente de Manejo de Información de Salud, Nilsa Lozano, levantó una Minuta de la Entrevista. De dicha *Minuta* surge que el 15 de abril la señora Flores Matos recibió un mensaje a su celular, enviado por su compañera enfermera Omayra Ortiz Rivera, en el que le indicó que la señora Rivera Rosario hizo comentarios sobre un diagnóstico positivo de su esposo, el señor Rodríguez Berríos.²

Tras culminar la investigación, que incluyó otras entrevistas a sus empleados, Salud Integral determinó que la señora Rivera Rosario hizo manifestaciones sobre el diagnóstico del señor Rodríguez Berríos que constituyeron violaciones a la Ley HIPAA y a sus políticas de privacidad del paciente y concluyó que procedía la imposición de una medida disciplinaria que consistió en una suspensión de empleo y sueldo por tres días.

² Véase Páginas 216 y 217 del Apéndice de la parte peticionaria.

Inconforme, la señora Rivera Rosario presentó querrela ante el NCA. El 8 de marzo de 2022, el NCA celebró la vista de arbitraje a la que compareció Salud Integral, la señora Rivera Rosario y la UGT. El **Acuerdo de Sumisión** entre las partes consistió en determinar si las suspensión de tres (3) días de la señora Rivera Rosario estuvo o no justificada a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia y la jurisprudencia apropiada y de no estarlo que se determine el remedio adecuado a tenor con el Convenio Colectivo.

Salud Integral alegó ante el NCA que la suspensión impuesta a la señora Rivera Rosario se justificaba porque sus acciones fueron contrarias a la *Política de Privacidad y Confidencialidad de Salud Integral* y la Ley HIPAA. Por su parte, la UGT alegó que Salud Integral incumplió con su obligación de probar la justificación de la medida disciplinaria, ya que de la prueba desfilada no se desprende violación alguna por parte de la señora Rivera Rosario que ameritara la imposición de la medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por tres días.

El 16 de junio de 2022, la Árbitra del NCA, Ruth Couto Marrero, emitió Laudo de Arbitraje en el caso A-21-169. El NCA **determinó que la medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por tres días, impuesta por Salud Integral a su empleada, la señora Rivera Rosario, no se justifica a la luz de toda la prueba documental y testifical que tuvo ante su consideración.** Concluyó el NCA que el único testimonio vertido de propio y personal conocimiento fue el del enfermero Luis Rivera Rivera, quien afirmó en la Minuta del 30 de abril de 2020 que escuchó a la señora Rivera Rosario comentar sobre un diagnóstico del señor Rodríguez Berríos. Sin embargo, el NCA **determinó que no hay prueba de que el señor Rodríguez Berríos hubiese acudido a atenderse a la Sala de**

Emergencia del Centro de Barranquitas durante las fechas del alegado diagnóstico ni de que la señora Rivera Rosario lo hubiese atendido o hubiese entrado al expediente del señor Rodríguez Berríos. Concluyó el NCA que hay ausencia de prueba de la alegada infracción a la política de privacidad de Salud Integral, por parte de la señora Rivera Rosario y que, de haber incurrido en la violación imputada, la imposición de la sanción disciplinaria fue por una sola infracción lo cual no conlleva una suspensión de empleo y sueldo. Finalmente, concluyó el NCA, que, en todo caso, la medida disciplinaria impuesta a la señora Rivera Rosario, no estuvo justificada.

En consecuencia, **el NCA ordenó la eliminación de la sanción del expediente de personal de la señora Rivera Rosario, así como la restitución de los haberes dejados de devengar a raíz de la imposición de la medida disciplinaria.**

El 18 de julio de 2022, Salud Integral presentó ante el foro primario *Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje* en la cual solicitó la impugnación del Laudo emitido el 16 de junio de 2022 por la Árbitra del NCA, Ruth Couto Marrero, en el caso A-21-169. En síntesis, Salud Integral señaló que incidió el NCA al descartar prueba oral desfilada en la vista, sin que fuera controvertida; al hacer determinaciones de hechos contrarias a la prueba desfilada; al rechazar documentos producto de la investigación interna realizada por Salud Integral; al determinar que la suspensión fue injustificada y al concluir que la imposición de la sanción disciplinaria fue por una sola infracción.

El 17 de agosto de 2022, la UGT presentó *Oposición a Petición de Impugnación de Laudo* ante el foro primario. En ajustada síntesis, la UGT señaló que el NCA consideró la totalidad de la prueba presentada por Salud Integral pero que dicha prueba

fue imprecisa y llena de contradicciones; que a la fecha de los hechos el señor Rodríguez Berríos no era paciente de Salud Integral. En lo referente a la querrela presentada por la señora Flores Matos ante Salud Integral la UGT argumentó que carecía de especificidad en los señalamientos en contra de la señora Rivera Rosario y que aún en el caso de que esta hubiese incurrido en la conducta imputada, lo que no ocurrió, la reglamentación de Salud Integral, no sostiene la sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por tres días, impuesta por la parte peticionaria, **lo cual está contemplado en el supuesto de una tercera infracción a la *Política sobre Prácticas de Privacidad y Confidencialidad*.**

Mediante Sentencia emitida el 21 de febrero de 2023, el foro primario declaró *No Ha Lugar* la *Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje* presentada por Salud Integral. **Concluyó el TPI que el Laudo impugnado por Salud Integral se emitió conforme a derecho y que la parte peticionaria no pudo establecer que a la fecha de los hechos imputados a la señora Rivera Rosario, el señor Rodríguez Berríos fuera su paciente.** Sobre estos extremos, el TPI destacó que la señora Flores Matos reconoció que el señor Rodríguez Berríos no fue paciente de Salud Integral sino hasta una fecha posterior al evento imputado a la señora Rivera Rosario, lo que significa que la información alegadamente divulgada por esta ni siquiera había sido adquirida a través de los registros de Salud Integral.³

Así las cosas, concluyó el foro primario que la política de Salud Integral persigue y sirve el propósito de proteger la confidencialidad de la información de salud del paciente y que el

³ Véase SUMAC, Entrada #1.

hecho de que el señor Ortiz Oliveras hubiese escuchado a la señora Rivera Rosario decir que el señor Rodríguez Berríos se contagió con un virus, **no probó que esta hubiese tenido acceso a algún récord médico de este o a información protegida por la Ley HIPAA o por las políticas de Salud Integral.**

Igualmente, el TPI concluyó que, en todo caso, de haberse probado la infracción, esta hubiera sido la primera falta, lo cual, conforme a la *Política sobre Prácticas de Privacidad y Confidencialidad* no conlleva la sanción de suspensión de empleo y sueldo por tres días. Razona el foro primario, que el expediente está desprovisto de prueba que demuestre algún daño recibido por Salud Integral a raíz del de la alegada violación a la Ley HIPAA imputada a la señora Rivera Rosario. Destacó además, el TPI que el alegado evento en el que se roció alcohol y Lysol a la señora Flores Matos por el contagio viral de su esposo, el señor Rodríguez Berríos, no corresponde atribuirlo a la señora Rivera Rosario como una infracción a la *Política sobre Prácticas de Privacidad y Confidencialidad*.

Inconforme, Salud Integral recurre ante nos mediante el recurso de epígrafe y señala la comisión de los siguientes errores por parte del foro primario:

ERRÓ EL TPI EN LA DETERMINACIÓN DONDE DESCARTÓ SIN JUSTIFICACIÓN ALGUNA PRUEBA TESTIFICAL Y DOCUMENTAL PRESENTADA EN LA VISTA DE ARBITRAJE PUES LA MISMA FUE SUFICIENTE Y NO FUE IMPUGNADA O CONTROVERTIDA POR LA UNIÓN.

ERRÓ EL TPI AL DETERMINAR QUE LA SUSPENSIÓN FUE INJUSTIFICADA SUSTITUYENDO EL CRITERIO DE SALUD INTEGRAL DE LA MONTAÑA PARA IMPONER DICHA ACCIÓN DISCIPLINARIA A TENOR CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ADOPTADO POR EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO.

ERRÓ EL TPI AL HACER ADOPTAR LAS DETERMINACIONES DE HECHOS CONTRARIO A LA PRUEBA DESFILADA A PESAR DE QUE LA ÁRBITRO NO HIZO DETERMINACIONES DE NO CREDIBILIDAD DE LOS TESTIMONIOS, NI SE IMPUGNARON LOS DOCUMENTOS PRESENTADOS POR LA PARTE RECURRENTE.

ERRÓ EL TPI AL RECHAZAR LOS DOCUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN (EXHIBIT 5 DEL PATRONO, AP.3, PÁGS 175-183) QUE NO FUERON OBJETADOS Y DEMOSTRÓ EL INCUMPLIMIENTO POR LA QUERELLANTE CON LAS POLÍTICAS Y LA LEY HIPPA Y QUE FUE LA BASE PARA LA IMPOSICIÓN DE UNA SUSPENSIÓN DE TRES (3) DÍAS A LA QUERELLANTE.

ERRÓ EL TPI AL CONCLUIR QUE LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA FUE POR UNA SOLA INFRACCIÓN A LA LEY HIPPA CUANDO FUERON VARIAS, EN DÍAS Y EN DIFERENTES LUGARES Y LAS VIOLACIONES DE LAS POLÍTICAS IGNORANDO LAS CONSECUENCIAS QUE CONLLEVÓ SUS COMENTARIOS QUE EL ESPOSO DE UNA COMPAÑERA DE TRABAJO EN LA SALA DE EMERGENCIAS SE HABÍA CONTAGIADO ALEGADAMENTE CON COVID-19, DE LA AGRESIÓN A LA ESPOSA DEL PACIENTE AL RESEARLA CON LYSOL Y ALCOHOL POR OTRA ENFERMERA POR MANIFESTACIONES DE LA QUERELLANTE QUE TAMBIÉN LE IMPIDIERON LA ENTRADA A SU TURNO DE TRABAJO.

El 10 de abril de 2023, la Unión General de Trabajadores (UGT) compareció mediante *Oposición a Expedición de Certiorari*. En esencia, sostiene que ni el TPI ni el NCA se apartaron de la norma de derecho aplicable y que ante la inexistencia de conducta impropia por parte de la Sra. Yesenia Rivera Rosario y la credibilidad adjudicada a los testimonios vertidos, no incidió el foro primario al confirmar el Laudo de Arbitraje objeto de revisión.

II

A.

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 LPR Ap. V; *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, 183 DPR 580, 596 (2011).

La revisión de las órdenes y sentencias emitidas por el foro primario, confirmando, modificando, corrigiendo o revocando un laudo de arbitraje, son revisables mediante el recurso de *certiorari* ante el Tribunal de Apelaciones. La Regla 32(D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B R. 32(D), establece que **el recurso de *certiorari* para revisar una sentencia final en la que el TPI revisó un laudo de arbitraje,** se formalizará mediante la presentación de una solicitud dentro del término de cumplimiento estricto de los treinta (30) días siguientes a la fecha del archivo en autos de copia de la notificación de la resolución u orden recurrida. *Constructora Estelar v. Aut Edif. Púb.*, 183 D.P.R. 1, 23 (2011).

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.

Con el propósito de que podamos ejercer de una manera sabia y prudente nuestra facultad discrecional de entender o no en los méritos de los asuntos que nos son planteados mediante el recurso de *certiorari*, la Regla 40 del Reglamento de nuestro Tribunal, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B R. 40, establece los criterios que debemos tomar en consideración al atender una solicitud de expedición de un auto de *certiorari*. Esta Regla dispone lo que sigue a continuación:

El Tribunal tomará en consideración los siguientes criterios al determinar la expedición de un auto de *certiorari* o de una orden de mostrar causa:

(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.

B.

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.*

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).

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).

Ahora bien, esta norma de autolimitación encuentra una excepción cuando las partes pactan que los laudos de arbitraje se emitirán conforme a derecho. *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417, 427 (2012). Entonces, los árbitros están obligados a resolver las controversias según las doctrinas legales prevalecientes y aceptadas. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, pág. 427; *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 329 (2011). En aquellas instancias en las que los laudos se deban emitir conforme a derecho, la revisión judicial será más incisiva, por lo cual los tribunales podrán enmendar errores jurídicos relacionados al derecho aplicable. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, pág. 427; *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 353 (1999)

La auto restricción de los tribunales debe ceder cuando el convenio o el acuerdo de sumisión consignent expresamente que el laudo debe ser resuelto conforme al derecho aplicable. *JRT v. Orange Crush de Puerto Rico*, 80 DPR 292 (1958). 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*. 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.

Si el convenio pactado por las partes dispone que el laudo de arbitraje será conforme a derecho, los tribunales estamos facultados 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).

Una discrepancia de criterio con el laudo no justifica la intervención judicial pues destruye los propósitos fundamentales del arbitraje de resolver las controversias rápidamente, sin los

costos y demoras del proceso judicial. *Rivera v. Samaritano & Co., Inc.*, 108 DPR 604 (1979).

B.

El Convenio Colectivo vigente entre Salud Integral y la UGT, vigente desde julio de 2028 hasta el 15 de mayo de 2022, dispone en lo pertinente:

Convenio Colectivo

Artículo VIII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. El patrono y/o SIM retiene el derecho exclusivo a administrar su negocio y su fuerza de trabajo, incluyendo el derecho a emplear, a crear reglas y reglamentos razonables relacionados con la operación de SIM, decidir los servicios a ser prestados y los métodos de operación y/o discontinuar cualquier parte de las operaciones, a emplear, asignar deberes, cesantear o despedir trabajadores por justa causa y a implantar reglas razonables de conducta y disciplina que deberán ser cumplidas por los empleados y hacer determinaciones relacionadas con trabajos a tiempo extra.

Sección 2. Los derechos de administración establecidos aquí, no son del todo exclusivos, pero indican el tipo de derecho que son inherentes a la administración. Cualquier otro derecho, poderes o autoridades que el patrono y/o SIM tuviese antes de entrar a este Convenio Colectivo, serán retenidos por el Patrono y/o SIM, excepto cuando estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo.

El Inciso 3 del procedimiento establecido por Salud Integral en el documento *Política sobre Prácticas de Privacidad y Confidencialidad* dispone expresamente lo siguiente:

“6. El personal que viole lo dispuesto en la reglamentación, política, normas y procedimientos sobre privacidad de la información de salud o incumpla con el acuerdo de confidencialidad y seguridad será sancionado, tomando en consideración la severidad del daño y se aplicará la sanción que aplique en la siguiente forma: (el orden de la sección aplicable dependerá de la magnitud del daño).

- i. Primera violación= conllevará una amonestación oral.
- ii. Segunda violación=conllevará una amonestación escrita

- iii. Tercera violación= **conllevará suspensión de empleo y sueldo que no exceda de dos semanas laborables.**
- iv. Cuarta violación=conllevará separación permanente de empleo y sueldo (Despido).

En lo pertinente, en *Torres Martínez v. Centro de Patología Avanzada de Puerto Rico CSP*, 193 DPR 920 (2015) la Opinión de Conformidad emitida por la Jueza Asociada Pabón Charneco destaca que en controversias sobre despidos injustificados, aunque los tribunales no deben sustituir el criterio del patrono, procede evaluar si la conducta está prohibida por el reglamento de personal, si las disposiciones reglamentarias conocidas por el empleado y las cuales infringió son razonables o, en casos de una primera ofensa, si la conducta es tan lesiva que afecta el funcionamiento ordinario del negocio.

III

En el caso que nos ocupa, luego de que el TPI examinara la prueba testifical y documental que formó parte del expediente razonó que, en efecto, Salud Integral **no** logró probar que el comportamiento de la señora Rivera Rosario violentara alguna norma de la institución hospitalaria. Es decir, que el TPI concluyó que la prueba testifical y documental presentada **no sostenía que la suspensión de empleo y sueldo de Sra. Yesenia Rivera Rosario, por tres días, estuviera justificada con la prueba desfilada.**

El TPI no intervino con la apreciación de la prueba, por parte del NCA, y además de darle deferencia a la credibilidad adjudicada por la Árbítro a los testimonios escuchados, concluyó que la prueba es insuficiente para establecer la infracción a la *Política sobre Prácticas de Privacidad y Confidencialidad* imputada a la señora Rivera Rosario.

En la Sentencia emitida por el TPI, que confirmó el laudo emitido por el NCA, el foro primario tampoco ignoró las normas interpretativas de derecho sustantivo, que disponen que la sanción del patrono debe corresponder a lo dispuesto por sus disposiciones reglamentarias en lo pertinente a la alegada infracción imputada al empleado.

Aún asumiendo para fines de argumentación, que la señora Rivera Rosario hubiese incurrido en la conducta imputada por Salud Integral referente a la divulgación de un diagnóstico; asumiendo además, que el señor Rodríguez Berríos fuera paciente de la institución hospitalaria al momento de la alegada divulgación de su diagnóstico y que la información sobre dicho diagnóstico se obtuvo por la señora Rivera Rosario mediante acceso al expediente médico de este, **tampoco se justificaba, como cuestión de derecho la imposición de la medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por tres días.** Ello, porque la propia reglamentación de Salud Integral no contempla la suspensión de empleo y sueldo para una primera infracción, sino en caso de una tercera violación a sus disposiciones reglamentarias.

En conformidad con lo anterior, concluimos que el Laudo de Arbitraje objeto de revisión por parte del foro primario se emitió conforme a derecho y que el TPI no incurrió en los errores señalados por Salud Integral en el caso de epígrafe.

IV

Por los fundamentos anteriormente expuestos, los cuales hacemos forma parte de esta Sentencia, se expide el auto de *certiorari* y se confirma la Sentencia recurrida por Salud Integral.

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