Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

| | | |
|---|---|---|
| HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO<br>Peticionario<br><br>v.<br><br>UNIDAD LABORAL DE ENFERMEROS Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)<br><br>Recurrido | KLCE201901481 | *CERTIORARI* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan<br><br>Civil número: SJ2019CV07300<br><br>Sobre: Impugnación o Confirmación de Laudo |

Panel integrado por su presidenta, la jueza Birriel Cardona, y el juez Bonilla Ortiz y la jueza Cortés González.

**Birriel Cardona, Jueza Ponente**

# S E N T E N C I A

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

Comparece ante nos el Hospital Español de Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc. ("Hospital" o "peticionario") a través de un recurso de *certiorari* y solicita nuestra intervención para que revisemos una *Sentencia* dictada el 7 de octubre de 2019 y notificada el día 8 del mismo mes y año por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan ("TPI"). En dicho dictamen, el TPI **confirmó** un laudo de arbitraje emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ("Negociado"), mediante el cual se determinó que la querella instada por el señor José A. Camacho Torres ("señor Camacho") es arbitrable sustantivamente.

Por los fundamentos que expondremos a continuación, se expide el auto de *certiorari* y se **REVOCA** la *Sentencia* recurrida.

**-I-**

Conforme surge del expediente, el señor Camacho se desempeñó como Oficial de Registro en el Hospital, hasta que fue despedido el 7 de diciembre de 2015. Según alegó el patrono, éste no regresó a su lugar de trabajo tras haber disfrutado durante seis (6) meses –desde el 28 de abril de 2015 hasta el 28 de octubre de 2015– de una licencia concedida por la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles ("ACAA"). Por lo anterior, el Hospital sostuvo que el señor Camacho violentó la política de asistencia de la empresa.

Más tarde, el 14 de diciembre de 2015, el señor Camacho le cursó una carta a la señora María Vega, Directora de Recursos Humanos, en la cual impugnó su terminación de empleo; ello, por entender que la misma fue contraria a lo establecido en el Convenio Colectivo ("Convenio").[1]

Por su parte, el 16 de diciembre de 2015, el Hospital respondió la carta del señor Camacho y accedió a reunirse con éste el 4 de enero de 2016.

Celebrada la reunión, y luego de que el Hospital determinara que **no** modificaría su decisión, la Unidad Laboral de Enfermeros y Empleados de la Salud ("Unión" o "ULEES") presentó una *Solicitud para Designación o Selección de Árbitro* ante el Negociado. Nuevamente, la Unión reiteró que el despido del señor Camacho contravino lo pactado en el Convenio. Por consiguiente, exigió que éste fuera reinstalado en su puesto y, además, solicitó que se le pagaran todos los haberes dejados de percibir.

---

[1] Para efectos del Artículo XI ("*Procedimientos de Quejas y Agravios*") incluido en el Convenio Colectivo, la carta enviada por el señor Camacho constituyó una "querella".

Consecuentemente, la vista de arbitraje se pautó para el 13 de diciembre de 2018 ante la Árbitro Maité Alcántara Mañaná. A dicha audiencia, comparecieron las partes acompañadas de sus representaciones legales. Como parte del proceso arbitral, tanto el Hospital como la Unión solicitaron presentar sendos memorandos de Derecho a los fines de exponer sus respectivas teorías del caso, las cuales resumimos a continuación.

El Hospital presentó un *Memorando de Derecho en Apoyo a la Posición del Patrono*. Esgrimió que el señor Camacho fue despedido luego de que expirara la reserva de empleo –cuya duración es de seis (6) meses– provista por la ACAA. En ese sentido, acotó que éste no brindó explicación alguna para justificar sus ausencias adicionales, lo cual se interpretó por el patrono como un abandono de empleo.

Por otro lado, el Hospital manifestó que la querella incoada por el señor Camacho **no** era arbitrable sustantivamente, ya que para la fecha de su despido no existía un Convenio vigente. Concretamente, indicó que el Convenio había expirado el 31 de diciembre de 2014, mientras que el despido ocurrió el 7 de diciembre de 2015. Por tal razón, el Hospital admitió que, si bien el Convenio **anterior** disponía que las querellas debían someterse a un procedimiento de arbitraje, lo cierto es que dicha obligación cesó de existir tan pronto el Convenio perdió su vigencia. Fundamentándose en lo anterior, el Hospital solicitó la desestimación de la querella, y destacó que **no** estaba obligado a arbitrar una controversia suscitada tras la expiración del Convenio.

Por su parte, la Unión presentó un *Memorial*, que contrasta con el razonamiento del Hospital. Allí, planteó que, contrario a lo argüido por el patrono, sí existía un Convenio para la fecha en

que se despidió al señor Camacho. En apoyo a su contención, señaló que el 1 de noviembre de 2015, entró en vigor un nuevo Convenio, el cual fue implementado unilateralmente por el Hospital. En consecuencia, adujo que la obligación de arbitrar la querella en cuestión se encuentra enmarcada en el artículo sobre *Procedimientos de Quejas y Agravios* del Convenio. Además, sostuvo que el Hospital no invocó oportunamente su defensa sobre la falta de arbitrabilidad sustantiva, ello debido a que participó –sin oponerse– del proceso para seleccionar un Ábitro. En vista de lo esbozado, afirmó que el Hospital, tras someterse a la jurisdicción del Negociado, quedó **impedido** de cuestionar la arbitrabilidad de la querella.

Luego de examinar ambos escritos, la Árbitro determinó que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

> **Determinar si para la fecha en que surgieron los hechos que dieron base a la terminación de empleo del querellante José A. Camacho Torres había un Convenio Colectivo en vigor**. De no haberlo, la Árbitro se declarará sin jurisdicción. En caso afirmativo, se procederá a citar el caso para ventilar sus méritos. (Énfasis nuestro).

Asimismo, consignó que las siguientes disposiciones del Convenio son pertinentes para la adjudicación de la controversia:

ARTÍCULO XI

**Procedimiento de Quejas y Agravios**

> **A.** Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado, la aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente Convenio, o cualquier cláusula o frase del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:
>
> **PRIMER PASO**
>
> Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentar dicha queja, de por sí o a

través de su delegado ante el (la) Director(a) de Recursos Humanos del Hospital dentro de doce (12) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los doce (12) días laborables siguientes a que se le presente dicha queja, el (la) Director de Recursos Humanos convocará una reunión entre las partes para discutir la querella ante su consideración no más tarde de doce (12) días laborables después que la misma sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, presentará su decisión por escrito dentro de los próximo doce (12) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo. En caso que el (la) Director (a) de Recursos Humanos se vea imposibilitado (a) de tramitar el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios aquí descrito, dicho oficial podrá ser sustituido (a) por el Director de Enfermería.

**SEGUNDO PASO**

Si la Unión no está conforme con la decisión del Director (a) de Recursos Humanos o el (la) Director de Enfermería, la Unión podrá, no más tarde de doce (12) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a arbitraje. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte. En tal caso, las partes seleccionarán un árbitro de una terna de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.

[…]

F. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. Un laudo emitido en violación a este inciso, será nulo y sin efecto.

G. …

H. …

I. El laudo que emita el árbitro será conforme a Derecho.

[…]

ARTÍCULO XXXII

**Expiración y Renovación**

Este Convenio será efectivo el 1 de enero de 2011 y continuará en vigor hasta la medianoche del **31 de diciembre de 2014**, con excepción de aquellas cláusulas en que expresamente se disponga la contrario.

> El Convenio quedará prorrogado automáticamente, y quedará en vigor de año en año, a menos que, por los menos ciento veinte (120) días antes de la fecha de su vencimiento normal, una de las partes notifique a la otra por escrito su deseo de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado. Disponiéndose, que el Hospital no estará en obligación de negociar con la Unión antes de los noventa (90) días de la fecha de vencimiento normal de este Convenio.
>
> Las notificaciones, de acuerdo con este Artículo, para que tengan efecto, deberán ser entregadas personalmente por una parte a la otra o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte. (Énfasis y subrayado nuestro).

El 20 de junio de 2019, la Árbitro emitió el laudo en discusión (A-19-2238) y **determinó** que la querella es arbitrable sustantivamente. En su dictamen, razonó que, a partir del 1 de noviembre de 2015, comenzó a regir un nuevo Convenio que amparaba al señor Camacho, y que así se lo notificó el Hospital a la matrícula de la Unión a través de una carta enviada el 2 de noviembre de 2015.[2]

Asimismo, destacó que el nuevo Convenio entró en vigor luego de que el Hospital decretara un *impasse* durante el proceso de negociación colectiva con la Unión. Basándose en estos factores, la Árbitro concluyó que "la querella sobre el despido del señor Camacho Torres se encuentra cobijada bajo el Convenio Colectivo, por encontrarse activado el *Procedimiento de Quejas y Agravios* para la fecha del despido".[3]

No conteste con lo resuelto, el 17 de julio de 2019, el Hospital instó una *Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje* y formuló seis (6) señalamientos de error:

> Erró la árbitro al rechazar la doctrina vigente y determinar que la querella de autos es arbitrable sustantivamente.

---

[2] Véase, *Carta a Todo el Personal Representado por la ULEES Cubiertos por los Convenios Colectivos de Planta Física y Unidades A y C*, Apéndice del recurso de *certiorari*, págs. 453-454.
[3] Véase, *Laudo de Arbitraje*, Apéndice del recurso de *certiorari*, págs. 274-275.

> Erró la árbitro al no identificar que la controversia en el caso es una de estricto Derecho. Limitando la misma a determinar si a la fecha de la terminación de Camacho Torres había o no Convenio vigente.
>
> Erró la árbitro al concluir que un Convenio expirado puede ser "activado" con aquellas disposiciones acordadas e inicialadas entre las partes hasta el momento debido a un "impasse" o bloqueo decretado por el Hospital sobre la **negociación** de los Convenios. (Énfasis en el original).
>
> Erró la árbitro al concluir que unilateralmente un patrono puede poner en vigor un Convenio con todas las disposiciones.
>
> Erró la árbitro al no identificar que el caso de autos trata sobre su autoridad para intervenir en la controversia ante un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.
>
> Erró la árbitro al asumir jurisdicción para entrar en los méritos de la querella presentada por la ULEES ante la no existencia de Convenio vigente entre las partes.

Con el beneficio de la oposición de la ULEES, el TPI emitió una *Sentencia* confirmatoria el 7 de octubre de 2019. El foro primario resolvió que la tesis del Hospital es improcedente a la luz de los hechos del caso. Así pues, al igual que la Árbitro del Negociado, concluyó que el nuevo Convenio entró en vigor el 1 de noviembre de 2015. Por tanto, el TPI entendió que la *Propuesta de Convenio* –sobre la cual ambas partes habían sostenido amplias negociaciones– pasó a convertirse en el nuevo Convenio Colectivo; lo anterior, como resultado del *impasse* decretado por el Hospital.

Cónsono con lo reseñado, el foro primario resaltó que el Artículo XI (*Procedimiento de Quejas y Agravios*) del nuevo Convenio le permitía al señor Camacho acudir al foro arbitral para ventilar sus reclamos, aun cuando el Hospital no había ratificado el contenido del mismo.

Aún inconforme, el Hospital acudió ante nos mediante el recurso de epígrafe y le imputó al foro primario el haber cometido los siguientes errores:

> ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL NO RESOLVER LA CONTROVERSIA CONFORME A DERECHO; AL NO FUNDAMENTAR SU DETERMINACIÓN NI ESTABLECER DE DÓNDE EMANA LA JURISDICCIÓN DE LA ÁRBITRO.
>
> ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL LIMITARSE A ADOPTAR LAS DETERMINACIONES DE HECHO DEL LAUDO, SIN RESOLVER NI ATENDER EL ASUNTO DE DERECHO.
>
> ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL CONCLUIR QUE TRAS UN IMPASSE, EL HOSPITAL PUSO EN VIGOR UN CONVENIO COLECTIVO.
>
> ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL OTORGAR DEFERENCIA AL LAUDO ARBITRAL CUANDO LA CONTROVERSIA ES UNA DE ESTRICTO DERECHO Y CORRESPONDE AL TRIBUNAL EMITIR LAS DETERMINACIONES DE DERECHO.
>
> ERRÓ EL TRIBUNAL AL CONSIDERAR QUE EL ASUNTO DE LA ARBITRABILIDAD SE LIMITÓ A UNA DISCREPANCIA DE CRITERIO CUANDO SE TRATA DE UN ASUNTO DE DERECHO.

El 20 de noviembre de 2019, el Hospital presentó su alegato en oposición. Recibido el alegato, damos por perfeccionado el recurso y estamos en posición para adjudicar el mismo.

**-II-**

**-A-**

El auto de *certiorari* es el vehículo procesal discrecional que le permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. Pueblo v. Díaz de León, 176 DPR 913, 917 (2009). Nuestro más Alto Foro ha establecido que este mecanismo puede utilizarse "para revisar errores cometidos por las cortes inferiores, no importa la naturaleza del error imputado". *Íd*.; *Véase*, *además* Torres Martínez v. Torres Ghigliotty, 175 DPR 83, 86 (2008); Pérez v. Tribunal de Distrito, 69 DPR 4, 18 (1948). No obstante, se trata de un auto que no es equivalente a la apelación, sino que continúa siendo un recurso

discrecional que debe ser concedido con cautela y por razones meritorias. *Íd*.

Pertinente a la controversia de epígrafe, destacamos que el recurso de *certiorari* es el mecanismo idóneo para revisar –ante este Foro Intermedio– aquellas sentencias del TPI en las cuales se consideró la impugnación de un laudo arbitral. Regla 32 (D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 32 (D); Hosp. del Maestro v. U.N.T.S., 151 DPR 934, 942 (2000).

En aras de que ejerzamos sabia y prudentemente nuestra facultad discrecional de atender o no en los méritos de los asuntos que nos son planteados mediante el recurso de *certiorari*, la Regla 40 del Reglamento de este Tribunal, 4 LPRA Ap. XXII-B, establece los criterios que debemos considerar al atender una solicitud de expedición del auto. La referida regla dispone lo siguiente:

> 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.

Solo podremos intervenir con el ejercicio de la discreción en aquellas situaciones en que se demuestre que el foro recurrido: (1) actuó con perjuicio o parcialidad: (2) incurrió en un craso abuso de discreción; o (3) se equivocó en interpretar o aplicar cualquier norma procesal o de derecho sustantivo. Rivera Durán v. Bco. Popular, 152 DPR 140, 155 (2000). Aun cuando determinar si un tribunal ha abusado de su discreción no es tarea fácil, ello ciertamente está relacionado de forma estrecha con el concepto de razonabilidad. *Íd*.

**-B-**

En nuestra jurisdicción, existe una fuerte política pública a favor del arbitraje obrero-patronal como método alterno para la resolución de conflictos, por ser un mecanismo que mantiene la estabilidad y la paz industrial, principios fundamentales de nuestro derecho laboral. Sin duda alguna, se trata de un medio más rápido y menos costoso que los procedimientos judiciales. J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 68 (1987); Pagán Rodríguez v. Fundación Hospital Dr. Pila, 114 DPR 224 (1983).

Cuando las partes firman un convenio colectivo donde aceptan someter las disputas obrero-patronales a un procedimiento de arbitraje, se entiende que han sustituido los tribunales por el árbitro. Unión General de Trabajadores v. Challenger Caribbean Corp., 126 DPR 22 (1990); Pagán Rodríguez v. Fundación Hospital Dr. Pila, *supra*; Junta de Relaciones del Trabajo v. N.Y. & P.R. S/S. Co., 69 DPR 782, 800 (1949). Ello ha llevado a considerar que, si bien un laudo de arbitraje no es un decreto judicial o sentencia, goza de una

naturaleza similar. La función del árbitro, por tanto, es análoga a la de un Tribunal de Primera Instancia; por lo que, el foro primario tiene facultad para revisar, como foro apelativo, las resoluciones que éste emita. Unión General de Trabajadores v. Challenger Caribbean Corp., *supra*. Es por este principio que, aquellas controversias surgidas dentro del proceso de arbitraje, no están sujetas a un proceso civil ordinario, sino a un trámite apelativo.

Ahora bien, cuando se pacta un acuerdo de sumisión voluntaria, las partes pueden convenir que el laudo de arbitraje se emita conforme a Derecho. En este escenario, la norma de autorrestricción judicial cede, razón por la cual los tribunales están facultados para auscultar los méritos jurídicos del mismo. Aquino González v. AEELA, 182 DPR 1, 28 (2011); Vivoni Farage v. Ortiz Carro, 179 DPR 990 (2010); U.G.T. v. Corp. Difusión Púb., 168 DPR 674 (2006).

Por consiguiente, pactar que un laudo de arbitraje se emita conforme a derecho implica el que los árbitros se pronuncien con sujeción a las normas del derecho sustantivo. Depto. Educ. v. Díaz Maldonado, *supra*; Aquino González v. AEELA, *supra*. De este modo, "un laudo conforme a derecho confiere a las partes la certidumbre de que el resultado arbitral estará estrictamente aferrado a los límites de la ley, y que no se concederá un remedio más allá del provisto por nuestro andamiaje jurídico." Depto. Educ. v. Díaz Maldonado, *supra*, págs. 326-327, *citando* a COPR v. SPU, 181 DPR 299, 347 (2011).

Por tal razón, si el árbitro se aparta de las doctrinas legales prevalecientes, la eficacia jurídica de su dictamen quedará invalidada mediante la intervención de los tribunales de justicia. Aquino González v. AEELA, *supra*. En este contexto,

precisa destacar que, la revisión judicial sobre los laudos de arbitraje a ser emitidos conforme derecho, es análoga a la de las decisiones administrativas. Siendo así, los mismos pueden ser revocados cuando no estén sostenidos por evidencia sustancial a la luz del expediente. Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb., 183 DPR 1 (2011); UTICE v. CEAT, 147 DPR 522 (1999).

Sin embargo, aun cuando es permisible la revisión de los méritos jurídicos del laudo, el TPI no debe inclinarse fácilmente a decretar su nulidad, a menos que efectivamente éste no haya resuelto la controversia con arreglo a derecho, según lo pactaran las partes. Debe tenerse en consideración que una mera discrepancia de criterio con el laudo no justifica la intervención judicial, toda vez que ello destruiría los propósitos fundamentales del arbitraje. Rivera v. Samaritano & Co., Inc., 108 DPR 604, 609 (1979). Respecto a las dos vertientes de arbitrabilidad reconocidas en nuestro ordenamiento, el Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

> En el campo laboral, el concepto de arbitrabilidad se refiere al "derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro" así como cualquier impedimento que se interponga en el disfrute de ese derecho. La arbitrabilidad tiene dos vertientes: la sustantiva y la procesal.
>
> **La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si conforme los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular.** En otras palabras, si la disputa surgida es una que debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje. De ordinario y salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por los tribunales, pues nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente. En estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si las partes pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje y no a resolver los méritos la controversia misma. (Énfasis nuestro). (Citas omitidas). U.G.T v. Corp. Difusión Púb., *supra*, pág. 684.

**-III-**

El Hospital formula cinco señalamientos de error que pueden resumirse del siguiente modo: que el foro primario incidió al confirmar el laudo de arbitraje emitido por el Negociado; y que la querella instada por el señor Camacho no es arbitrable sustantivamente. Adelantamos que le asiste la razón.

En su recurso, el Hospital plantea que el foro primario no consideró la controversia de Derecho relacionada a la falta de arbitrabilidad sustantiva, lo cual, a su juicio, era esencial a los fines de auscultar si el Árbitro poseía jurisdicción para atender la querella en sus méritos. Por consiguiente, le imputó al TPI el haber ignorado lo resuelto en U.G.T. v. Corp. Difusión Púb., *supra*.

De otro lado, y según lo ha esgrimido desde la etapa arbitral, el Hospital insiste en que no había un Convenio vigente para el 7 de diciembre de 2015, fecha en la que se despidió al señor Camacho. Más bien, asevera que, en aquel entonces, solo existía una *Propuesta de Convenio* que **no** contaba con la ratificación de ambas partes. Cónsono con lo anterior, el Hospital subraya que no estaba obligado a someterse a un proceso arbitral; ésto, por razón de que el arbitraje constituye un mecanismo voluntario para la resolución de conflictos que, a su vez, requiere el consentimiento previo de sus participantes.

Por su parte, la Unión arguyó que el Hospital firmó varios artículos de la *Propuesta de Convenio*, entre los cuales se encuentra el **Artículo XI** sobre *Procedimiento de Quejas y Agravios*, donde se contempla el arbitraje como el procedimiento acordado para resolver las controversias obrero-patronales. A esos efectos, recalca que los argumentos del Hospital son

contrarios a la posición que éste asumió en su carta del 2 de noviembre de 2015, la cual dispone lo siguiente:

> Las propuestas finales del Hospital para cada uno de estos Convenios Colectivos, así como los Artículos acordados e iniciados durante el proceso de negociación entre las partes, contienen los términos y condiciones de empleo que, a partir del 1 de noviembre de 2015, regirán para los empleados cubiertos por dichos Convenios.

En suma, la Unión asegura que la obligación de someterse al procedimiento de arbitraje surge del propio Convenio que el Hospital implementó unilateralmente, aun cuando éste lo reniegue.

Tras evaluar detenidamente el expediente de autos, en conjunto con el Derecho aplicable y los hechos del caso, concluimos que el foro primario **erró** al confirmar el laudo de arbitraje emitido por el Negociado. Veamos por qué.

Los hechos revelan que las relaciones obrero-patronales de las partes se regían por un Convenio Colectivo que entró en vigor el 1 de enero de 2011, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.[4] Una vez expirado el mismo, la Unión y el Hospital iniciaron un largo proceso de negociación que se extendió por espacio de tres (3) años, y que culminó el **19 de noviembre de 2018** con la aprobación de un nuevo Convenio. Habida cuenta de lo anterior, es evidente que no existía un Convenio para el 7 de diciembre de 2015. Sin embargo, la teoría de la Unión se basa en la supuesta implementación unilateral de un nuevo Convenio por parte del Hospital. No nos convence.

Al examinar la *Propuesta de Convenio* a la cual hace referencia la Unión, notamos que la misma no puede considerarse como un Convenio *per se* sino que, más bien, constituye un

---

[4] Véase, *Convenio Colectivo de Unidad A 2011-2014,* Apéndice del recurso de *certiorari*, pág. 365.

**documento de trabajo** que la Unión utilizó durante el proceso de negociación colectiva.[5] De hecho, el documento advierte que allí se desglosan los *"Artículos para los cuales no [se han] sometido enmiendas"*. Además, el documento no cuenta con la firma y aprobación de los representantes del Hospital.

Como es fácil colegir, el eje de la presente controversia gira en torno a si existía o no un Convenio Colectivo cuando el señor Camacho fue despedido. Después de todo, la obligación de arbitrar, así como las facultades decisorias del Árbitro, emanan del Convenio Colectivo. Sonic Knitting Indus., Inc. v. Int'l Ladies Garment, Etc., 106 DPR 557, 561 (1977). Es en tal interrogante que radica el núcleo de la polémica ante nos.

En el presente caso, es claro que el Convenio Colectivo expiró el 31 de diciembre de 2014, y que las partes no tuvieron la intención de extenderlo automáticamente; por tanto, cualquier otra interpretación sería contraria a los hechos que surgen del expediente. No pasa por inadvertido que la Unión, para el mes de **octubre de 2018**, circuló un volante (*"flyer"*) en el cual se le exigía al patrono que firmara el nuevo Convenio Colectivo. Cabe preguntarse, ¿cómo es posible que el 7 de diciembre de 2015 existiera un Convenio, cuando lo cierto es que, tres (3) años más tarde, aun **continuaban** las negociaciones entre el Hospital y la Unión?[6]

Sobre el deber de acudir al foro arbitral, el Tribunal Supremo Federal ha citado con aprobación lo resuelto por la *National Labor Relations Board* en materia de arbitraje:

---

[5] Nótese que el documento de *Propuesta* cuenta con el logo de la ULEES. Algunas de sus páginas tienen fecha del 17 de abril de 2015; mientras que otras, poseen fecha del 30 de abril de 2015. Además, el documento apenas contiene diecisiete páginas, mientras que el Convenio anterior consta de **setenta y cinco** páginas. Véase, *Propuesta de Convenio Colectivo Unidad A Hospital de Auxilio Mutuo*, Apéndice del recurso de *certiorari*, págs. 191-207.

[6] Véase, *La Verdad sobre la Firma de los Convenios*, Apéndice del recurso de *certiorari*, pág. 66.

> In *Hilton-Davis Chemical Co.,* 185 NLRB 241 (1970), the Board determined that arbitration clauses are excluded from the prohibition on unilateral changes, reasoning that the commitment to arbitrate is a **"voluntary surrender of the right of final decision which Congress . . . reserved to [the] parties. . . .** [A]rbitration is, at bottom, a consensual surrender of the economic power which the parties are otherwise free to utilize." Litton Financial Printing Div. v. NLRB, 501 US 190, 199-200 (1991).

Más adelante, la Máxima Curia federal en el caso de *Litton Financial* consignó lo siguiente:

> **If parties who favor labor arbitration during a contract's term also desire it to resolve post-expiration disputes, they can draft their agreement to so indicate**, to eliminate any hiatus between expiration of the old and execution of the new agreement, or to remain in effect until they bargain to impasse. *Íd*., págs. 200-201. (Énfasis nuestro).

Como mencionáramos, de los autos no se desprende que las partes hayan pactado la extensión automática del Convenio; y tampoco obra evidencia tendente a demostrar que existiese algún deber de arbitrar las quejas y agravios que surgieran una vez expirara el Convenio anterior.

En vista de lo anterior, si bien es cierto que el personal de Recursos Humanos del Hospital aceptó reunirse con el señor Camacho para discutir los motivos de su despido, ello no significa que, automáticamente, se haya reactivado la obligación de arbitrar reconocida en un Convenio expirado. No podemos olvidar, que la arbitrabilidad es un asunto contractual que requiere del consentimiento de las partes, pues **nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia**, si no lo ha consentido previamente. (Énfasis nuestro). JRT v. NY & PR Steamship Co., 69 DPR 782 (1949). Por tanto, sería un contrasentido argumentar que, de manera unilateral, el Hospital puede establecer un Convenio que posee una cláusula de

arbitraje, si de la propia doctrina surge que tal mecanismo –por definición– es voluntario y consensuado.

Ante tal cuadro fáctico, somos del criterio que la querella en cuestión no es arbitrable sustantivamente, por razón de que la obligación de arbitrar no existía para la fecha en que se despidió al señor Camacho.

**-IV-**

Por los fundamentos antes expresados, se expide el auto de *certiorari* y se **REVOCA** la *Sentencia* recurrida.

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