ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL IV

BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO PARA PUERTO RICO Recurrido v. UNIÓN DE EMPLEADOS DEL BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO PARA PUERTO RICO Peticionaria	KLCE201500705	*Certiorari* procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan Caso Núm.: K AC2014-0744 (906) Sobre: Impugnación de Laudo

Panel integrado por su presidenta, la Juez García García, el Juez Hernández Sánchez y la Jueza Soroeta Kodesh

Soroeta Kodesh, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de julio de 2015.

Comparece la Unión de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento de Puerto Rico (en adelante, la Unión) mediante una *Solicitud de Certiorari* presentada el 28 de mayo de 2015, en la cual nos solicita que revoquemos una *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia (en adelante, TPI), Sala de San Juan, el 22 de abril de 2015 y notificada el 28 de abril de 2015. Mediante la referida *Sentencia*, el foro primario confirmó el Laudo de Arbitraje emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Por los fundamentos de derecho que expresamos a continuación, expedimos el auto de *certiorari* y confirmamos la *Sentencia* dictada por el TPI, en la que, a su vez, se mantuvo en todo vigor y efecto el Laudo de Arbitraje.

I.

El presente caso tiene su origen en la aprobación por parte del Banco Gubernamental de Fomento (en adelante, el Banco) de un nuevo Manual de Normas Generales de Trabajo (en adelante, el Manual) respecto al cual, la Unión cuestiona y alega que fue aprobado de manera unilateral, en contravención al Convenio Colectivo pactado entre las partes.

Las determinaciones de hechos consignadas en el Laudo de Arbitraje emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y que fueron adoptadas por el foro primario en la *Sentencia* recurrida, se reseñan a continuación:

1. El BGF tenía un *Manual de Normas Generales de Trabajo* (en adelante, el Manual anterior) vigente desde el 31 de mayo de 1991.

2. El 4 de junio de 2009, el Sr. Guillermo Camba (Sr. Camba), Director de Recursos Humanos, le envió una carta de 3 de junio de 2009, a la Sra. María Teresa Rodríguez (Sra. Rodríguez), que incluía un borrador del Manual nuevo. El Sr. Camba notificó su intención de revisar el Manual anterior y solicitó a la Sra. Rodríguez sus recomendaciones para el Manual nuevo.

3. El 18 de junio de 2009, la Sra. Rodríguez envió una comunicación escrita al Sr. Camba y propuso la creación de un *Comité Gerencia – Unión* para negociar el contenido del Manual nuevo.

4. El 14 de julio de 2009, la Unión recibió una carta emitida por el Sr. Camba el 3 de julio de 2009, en la que declinaba la sugerencia de la Unión de crear un *Comité Gerencia – Unión,* ya que entendió que retrasaría los procesos y la implementación del Manual nuevo.

5. El 8 de septiembre de 2009, el BGF aprobó el Manual nuevo.

6. El 18 de septiembre de 2009, el Sr. Camba le notificó a la Unión sobre la aprobación del Manual nuevo y sobre la intención de distribuirlo a todos los empleados, con acuse de recibo.

7. El 21 de septiembre de 2009, el BGF le notificó a todo el personal sobre el Manual nuevo, el cual sustituyó al Manual anterior que estuvo vigente desde el 31 de mayo de 1991.

8. El 5 de octubre de 2009, se llevó a cabo una reunión entre las partes para discutir el Manual nuevo recién aprobado.

9. El 16 de octubre de 2009, la Unión presentó la *Solicitud para* la *designación de árbitro* ante el Negociado y alegó que la aprobación e implementación del Manual nuevo era arbitraria y caprichosa.[1]

El Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos celebró una audiencia de arbitraje el 31 de julio de 2013. A dicha audiencia, comparecieron el representante legal del Banco, y su directora de Recursos Humanos, la Sra. Vilma Rivera Román. Igualmente, comparecieron el representante legal de la Unión, su presidente, la Sra. María Teresa Rodríguez, y el vicepresidente, el Sr. William Fuentes. Durante la vista, las partes sometieron su evidencia documental y solicitaron término para someter el caso por memorando de derecho, lo cual se les concedió. El caso quedó sometido para adjudicación el 4 de octubre de 2013.

En atención a que las partes no lograron establecer conjuntamente la controversia a ser resuelta por la Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sometieron por separado sus respectivos proyectos de sumisión. Por un lado, el Banco presentó el siguiente proyecto de sumisión:

> Determinar conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes, específicamente el Artículo V – Derechos Reservados de la Gerencia, si el Banco tiene o no la facultad de tener e implementar las normas de disciplina para sus empleados.[2]

A su vez, la Unión presentó el proyecto de sumisión que se transcribe a continuación:

> Determinar a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo vigente si el Banco Gubernamental de Fomento, al implantar unilateralmente el Manual de

---

[1] Véase, *Sentencia*, Anejo 1 del Apéndice del recurso de *certiorari*, págs. 4-5.
[2] Véase, *Laudo de Arbitraje*, Anejo 2 del Apéndice del recurso de *certiorari*, pág. 16.

> Normas de Trabajo aplicable a los empleados de la unidad apropiada, de fecha de 2009, el cual sustituye el promulgado del día 31 de mayo de 1991, violó lo dispuesto en el Artículo V, Sección 2 del referido convenio.
>
> Determinar, además, si una vez iniciado entre las partes un proceso de negociación colectiva para discutir y acordar lo relacionado con el contenido de un nuevo Manual de Normas de Trabajo, el Banco Gubernamental de Fomento podía retirarse del proceso de negociación, procediendo a implantar unilateralmente el mismo, todo ello en violación del referido Artículo V, Sección 2 del Convenio Colectivo vigente.
>
> Determinar a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo que el Banco Gubernamental de Fomento ha violado lo dispuesto en el Artículo V, Sección 2 del Convenio Colectivo vigente, al actuar de manera caprichosa, arbitraria o discriminatoria contra el personal de la unidad apropiada representada por la Unión de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento, dejar en suspenso la implantación del referido Manual de Normas de Trabajo de 2009 y en consecuencia, ordenar a las partes regresar a la mesa de negociación para culminar el proceso de negociación colectiva relacionado con la propuesta de implantación del nuevo Manual de Normas de Trabajo; ordenar un cese y desista en la pretensión de aplicar las disposiciones del referido Manual; y dejar sin efecto toda medida disciplinaria adoptada al amparo del referido Manual de 2009.[3]

Luego de analizadas las posturas de las partes, y a tenor con el Artículo XIII del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, la Árbitro precisó la controversia a resolver de la siguiente manera:

> Determinar si el Banco Gubernamental de Fomento violó el Convenio Colectivo o no, específicamente el Artículo V, Derechos Reservados de la Gerencia, al implementar, unilateralmente, el nuevo Manual de Normas de Trabajo. De determinar en la afirmativa, la Árbitro dispondrá el remedio que estime adecuado.[4]

Ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la Unión alegó que el Banco violó el Convenio Colectivo al aprobar e implementar el nuevo Manual de Normas Generales de Trabajo, sin antes negociarlo con la Unión. También arguyó que el Manual afecta los

---

[3] *Id.*, a las págs. 16-17.
[4] *Id.*, a la pág. 17.

términos y condiciones de empleo de los trabajadores, por lo que el mismo tenía que ser discutido y negociado con la Unión. Por su parte, el Banco adujo que no violó el Convenio Colectivo, toda vez que la facultad y discreción para aprobar e implementar el nuevo Manual de Normas Generales de Trabajo está contemplada dentro de sus prerrogativas gerenciales.

Luego de sometido el caso, el 27 de junio de 2014, la Árbitro emitió un Laudo de Arbitraje, en el cual declaró *Sin Lugar* la *Querella* de la Unión, y resolvió que el patrono, el Banco, no violó el Convenio Colectivo, específicamente, el Artículo V. Concluyó la Árbitro que, al aprobar e implementar el nuevo Manual de Normas Generales de Trabajo, el Banco ejerció una facultad que forma parte de sus prerrogativas gerenciales permitidas y que no se trataba de una materia que requería de negociación con la Unión.

En desacuerdo con el dictamen del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 29 de julio de 2014, la Unión acudió al TPI mediante un recurso intitulado *Impugnación de Laudo de Arbitraje Obrero-Patronal*, en el cual le imputó a la Árbitro la comisión de los siguientes errores:

> Erró la Honorable Árbitro al determinar en violación a la política pública, que el Manual de Normas de la Compañía, no es materia mandatoria de negociación, de conformidad con la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo como el Honorable Tribunal Supremo de los Estados Unidos.
>
> Erró la Honorable Árbitro al determinar que la implementación unilateral del Manual de Normas de la Compañía está contenida dentro de las prerrogativas gerenciales de ésta.[5]

Por su parte, el 8 de agosto de 2014, el Banco presentó una *Moción de Desestimación por Falta de Jurisdicción y Oposición a la Expedición del Recurso de Revisión*, en la cual hizo dos (2)

---

[5] Véase, *Impugnación de Laudo de Arbitraje Obrero-Patronal*, Anejo 6 del recurso de *certiorari*, pág. 68.

planteamientos. Primero, alegó que la presentación del recurso de impugnación de Laudo de Arbitraje fue defectuosa, debido a que excluyó documentos que formaron parte del expediente del procedimiento llevado a cabo ante la Árbitro. Segundo, el Banco arguyó que el Laudo de Arbitraje se emitió conforme a derecho, por lo que debía ser confirmado.

El 16 de marzo de 2015, el TPI celebró una vista argumentativa, luego de la cual emitió la *Sentencia* recurrida el 22 de abril de 2015, notificada el 28 de abril de 2015. El foro primario resolvió que poseía jurisdicción para revisar el Laudo de Arbitraje impugnado, y al así proceder, determinó que la decisión de la Árbitro había sido emitida conforme a derecho. En específico, el foro *a quo* expresó que los documentos que alegadamente faltaban en el recurso de impugnación no constituían una omisión sustancial, por lo que no estaba impedido de revisar el Laudo de Arbitraje. De igual manera, dispuso el foro de instancia que del expediente no surgía actuación caprichosa por parte de la Árbitro, sino que sus determinaciones de hechos estaban sustentadas por la prueba documental y que sus conclusiones de derecho estaban cimentadas en una sana interpretación de la prueba y el derecho, en particular del Artículo V del Convenio Colectivo, que sostiene la prerrogativa gerencial del Banco para aprobar el Manual de Normas de Trabajo. Consecuentemente, el TPI resolvió que el Laudo de Arbitraje no infringió la política pública que rige los procedimientos de arbitraje y fue emitido conforme a derecho.[6]

Insatisfecha con el dictamen del foro primario, la Unión recurrió ante nos mediante el recurso de *certiorari* de epígrafe y le imputó los siguientes tres (3) errores al TPI:

---

[6] Cabe destacar que, a pesar de que el TPI indicó en su dictamen que declaraba *No Ha Lugar* el recurso de impugnación de laudo y que mantenía en todo vigor y efecto el Laudo de Arbitraje, añadió al final que se desestimaba el recurso. No obstante, lo anterior no altera el resultado del pleito de autos. Véase, *Sentencia*, Anejo 1 del Apéndice del recurso de *certiorari*, pág. 14.

> Erró el Honorable Tribunal al utilizar como estándar que la conclusión de la árbitro no fue arbitraria y caprichosa, cuando debió hacer su juicio a la luz de las normas interpretativas de derecho sustantivo.
>
> Erró el Honorable Tribunal al determinar en violación a la política pública, que implantar un nuevo Manual de Normas de la Compañía (Manual Disciplinario), no es materia mandatoria de negociación, cuando el mismo modifica los términos y condiciones de empleo.
>
> Erró el Honorable Tribunal al concluir que no puede forzar a las partes a un procedimiento de negociación cuando, como cuestión de hechos, las partes se habían sometido al mismo comenzando negociaciones que terminaron con la implantación unilateral del Manual de Normas de la Compañía.

Subsiguientemente, el 10 de junio de 2015, el Banco presentó su *Oposición a la Expedición del Auto de Certiorari*. Con el beneficio de las comparecencias de ambas partes, procedemos a exponer el derecho aplicable.

II.

A.

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).

El auto de *certiorari*, 32 L.P.R.A. sec. 3491 *et seq.*, es el vehículo procesal extraordinario utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error de derecho cometido por un tribunal inferior. *Pueblo v. Aponte,* 167 D.P.R. 578, 583 (2006);

Pueblo v. Colón Mendoza, 149 D.P.R. 630, 637 (1999). Distinto al recurso de apelación, el tribunal de superior jerarquía tiene la facultad de expedir el auto de *certiorari* de manera discrecional. *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, 183 D.P.R. 580, 596 (2011). En nuestro ordenamiento jurídico, esta discreción ha sido definida como una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera. Lo anterior no significa poder actuar en una forma u otra, haciendo abstracción del resto del derecho, porque, ciertamente, eso constituiría un abuso de discreción. *Pueblo v. Rivera Santiago*, 176 D.P.R. 559, 580 (2009); *Negrón v. Srio. de Justicia*, 154 D.P.R. 79, 91 (2001).

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.

En repetidas ocasiones, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que en su misión de hacer justicia la discreción es el más poderoso instrumento reservado a los jueces. *Rodríguez v. Pérez*, 161 D.P.R. 637, 651 (2004); *Banco Metropolitano v. Berríos*, 110 D.P.R. 721, 725 (1981). La discreción se nutre "de un juicio racional apoyado en la razonabilidad y fundamentado en un sentido llano de justicia; no es función al antojo o voluntad de uno, sin tasa ni limitación alguna". *Pueblo v. Hernández García*, 186 D.P.R. 656, 684 (2012), citando a *Santa Aponte v. Srio. del Senado*, 105 D.P.R. 750, 770 (1977); *HIETel v. PRTC*, 182 D.P.R. 451, 459 (2011). Asimismo, "no significa poder para actuar en una forma u otra, haciendo abstracción del resto del Derecho". *Pueblo v. Hernández García*, supra, citando a *Bco. Popular de P.R. v. Mun. de Aguadilla*, 144 D.P.R. 651, 658 (1997).

En *Pueblo v. Rivera Santiago*, supra, a la pág. 580, el Tribunal Supremo de Puerto Rico indicó que existen ciertas guías para determinar cuándo un tribunal abusa de su discreción y, en torno a este particular, estableció lo siguiente:

> ...[U]n tribunal de justicia incurre en un abuso de discreción, *inter alia*: cuando el juez no toma en cuenta e ignora en la decisión que emite, sin fundamento para ello, un hecho material importante que no podía ser pasado por alto; cuando el juez, por el contrario, sin justificación ni fundamento alguno, concede gran peso y valor a un hecho irrelevante e inmaterial y basa su decisión exclusivamente en éste, o cuando, no obstante considerar y tomar en cuenta todos los hechos materiales e importantes y descartar los irrelevantes, el juez los sopesa y calibra

livianamente. *García v. Padró*, supra, a la pág. 336; *Pueblo v. Ortega Santiago*, 125 D.P.R. 203, 211 (1990).

En el contexto de esa doctrina, debemos tener presente el alcance de nuestro rol como Foro Apelativo al intervenir precisamente con la discreción judicial. Así pues, es norma reiterada que este Foro no habrá de intervenir con el ejercicio de la discreción del Tribunal de Primera Instancia, "salvo que se demuestre que hubo un craso abuso de discreción, prejuicio, error manifiesto o parcialidad". *Trans-Oceanic Life Ins. v. Oracle Corp.*, 184 D.P.R. 689, 709 (2012), citando a *Lluch v. España Service Sta.*, 117 D.P.R. 729, 745 (1986).

B.

Constituye norma jurídica firmemente establecida que los contratos tienen fuerza de ley entre las partes siempre que no contravengan las leyes, la moral o el orden público. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 D.P.R. 299, 320 (2011), citando a *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. Ponce*, 122 D.P.R. 318, 333 (1998); véase, además, Art. 1044 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. sec. 2994. A su vez, "[e]s indubitado el carácter contractual que comporta la figura del arbitraje". *VDE Corporation v. F & R Contractors*, 180 D.P.R. 21, 33 (2010). Por otro lado, en Puerto Rico existe una fuerte política que favorece el arbitraje de controversias. *VDE Corporation v. F & R Contractors*, supra, a la pág. 36, citando a *S.L.G. Méndez-Acevedo v. Nieves Rivera*, 179 D.P.R. 359, 368 (2010).

En el ámbito laboral, el arbitraje surge como parte del proceso de negociación colectiva el cual tiene como fin la confección de un Convenio Colectivo. *Aut. Puertos v. HEO*, 186 D.P.R. 417, 424 (2012). El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reiterado su importancia trascendental en nuestro ordenamiento jurídico debido a que "representa el triunfo del poder de la

negociación sobre la fuerza, de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad de todos de vivir en armonía los unos con los otros". *Aut. Puertos v. HEO*, supra, citando a *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 D.P.R. 348, 352 (1985).

A tales efectos, cuando en un Convenio Colectivo se pacta someter a arbitraje las controversias que puedan surgir entre patrono y empleados, se crea un foro alterno a los tribunales, lo cual tiene el efecto de sustituir a los jueces por los árbitros. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, citando a *HIETel v. PRTC*, supra, a la pág. 456; *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 D.P.R. 347, 352 (1999). Como parte de las negociaciones y prestaciones formalizadas por las partes se alcanza un mecanismo que presenta una ventaja considerable para las partes, si se compara con un litigio tradicional. Se trata de un mecanismo que carece de la formalidad aplicable ante los tribunales. Por ende, las Reglas de Procedimiento Civil y Evidencia no son de aplicación en las vistas de arbitraje, a menos que las partes expresamente dispongan lo contrario. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, a la pág. 425. El propósito de lo anterior es uno de los principios básicos del arbitraje, que es la finalidad en las dilucidaciones de controversias por medio de un procedimiento más ágil y menos formal. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, a las págs. 425-426, citando a *HIETel v. PRTC*, supra, a la pág. 457.

En cuanto a la revisión judicial de los laudos de arbitraje, cabe destacar que en atención a la voluntad de las partes y la preminencia reconocida al arbitraje como método alterno de solución de disputas, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que las determinaciones de los árbitros gozarán de gran deferencia. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, a las págs. 426-427, citando a *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, supra, a la

pág. 352; *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. Ponce*, supra, a la pág. 325. Esta norma de autolimitación provoca que los tribunales no consideren "los méritos de un laudo, independientemente de que de haber sido la controversia inicialmente resuelta a nivel judicial, la determinación final hubiese sido otra". *Aut. Puertos v. HEO*, supra, a la pág. 427 (cita omitida). En consecuencia, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que la revisión judicial de los laudos emitidos en un procedimiento de arbitraje se "limitará a las instancias en las cuales quede demostrada la existencia de fraude, conducta impropia del árbitro, falta del debido proceso de ley, ausencia de jurisdicción, omisión de resolver todas las cuestiones en disputa o que el laudo sea contrario a la política pública". *Aut. Puertos v. HEO*, supra, citando a *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, a la pág. 328.

Es decir, por lo general y cuando las partes no han acordado que el laudo sea conforme a derecho, las determinaciones realizadas por el árbitro serán finales e inapelables y no podrán litigarse en los tribunales. De igual forma, los tribunales tampoco podrán indagar sobre el proceso deliberativo, mental y decisional del árbitro y mucho menos son revisables los errores sobre apreciación de la prueba o aplicación del derecho. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, supra, a las págs. 32-33.

Por el contrario, si las partes acordaron que el laudo emitido fuera con arreglo a derecho, el tribunal tiene la facultad para revisarlo en sus méritos jurídicos. Ante estas circunstancias, los árbitros están obligados a resolver las controversias conforme a las doctrinas legales prevalecientes y aceptadas. *Aut. Puertos v. HEO*, supra, citando a *C.O.P.R. v. S.P.U.*, supra, a la pág. 329. Entiéndase que la revisión judicial de los laudos será análoga a la revisión judicial de las decisiones administrativas. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, 170 D.P.R. 443, 449 (2007); *Rivera v. Dir. Adm.*

Trib., 144 D.P.R. 808, 821-822 (1998). Cuando existe la obligación de que los laudos se emitan conforme a derecho, la revisión judicial será más incisiva. A tales fines, "los tribunales podrán corregir errores jurídicos en referencia al derecho aplicable". *Aut. Puertos v. HEO*, supra, citando a *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, supra, a la pág. 353. Resulta menester enfatizar que aun en estos casos, los tribunales de instancia no deben inclinarse a decretar la nulidad del fallo, salvo que la controversia no haya sido resuelta conforme a derecho. Una mera discrepancia de criterio tampoco justifica la intervención judicial, debido a que derrotaría los propósitos fundamentales del arbitraje. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.,* supra, a la pág. 33.

Conforme a los principios antes delineados, procedemos a resolver las controversias que nos ocupan.

III.

En síntesis, en el recurso de epígrafe, la Unión planteó que el foro primario incidió al no resolver que el Laudo de Arbitraje impugnado fue emitido contrario a derecho. Luego de examinar con detenimiento la totalidad del expediente de autos y los argumentos de ambas partes, bajo el crisol del derecho aplicable, concluimos que no erró el TPI, por lo cual procede confirmar su dictamen.

Esencialmente, la Unión argumentó que el Banco aprobó unilateralmente el nuevo Manual de Normas Generales de Trabajo, cuando, por el contrario, debió someterlo a negociación. Añadió que ya el Banco había hecho el acercamiento a la Unión, por conducto de su Presidenta, a través de correos electrónicos, para revisar y negociar el contenido del Manual. Sin embargo, luego se retractó, y sin trámite ulterior, aprobó el mismo. Lo anterior, según la Unión, amerita la revocación de la *Sentencia* recurrida y, por ende, que se deje sin efecto el Laudo de Arbitraje.

Si bien es cierto que del expediente surge que el Banco intercambió comunicaciones con la Unión, a los efectos de obtener su parecer sobre el borrador del Manual, ello no significa que la aprobación del mismo era un asunto que requería someterse a negociación colectiva. Tanto ante la Árbitro, como ante el TPI, quedó evidenciado que las partes pactaron en el Convenio Colectivo, Artículo V, que el patrono, el Banco, se reservaba la facultad de disciplinar a sus empleados. Es más que razonable colegir que para disciplinar es necesario delinear las normas y medidas correspondientes, lo cual normalmente se consigna en un manual o reglamento. La aprobación e implementación del Manual en cuestión ciertamente eran asuntos y prerrogativas gerenciales, al amparo del Convenio Colectivo, como también a tenor de la política pública vigente que impera en el ámbito del arbitraje. Por lo tanto, la actuación del Banco no infringió el Convenio Colectivo ni el derecho aplicable, y en consecuencia, el TPI resolvió conforme a derecho al confirmar el Laudo de Arbitraje de epígrafe. Además, la Unión no destaca, ni del expediente surge prueba alguna que desmerezca las determinaciones de hechos ni las conclusiones de derecho del foro primario.

En fin, luego de revisar el derecho aplicable y los criterios provistos por la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, *supra*, no hallamos razón alguna en el expediente ante nuestra consideración para determinar que el TPI abusó de su discreción. Tampoco existe justificación alguna para no honrar la deferencia que merece su decisión de confirmar el Laudo de Arbitraje. En su *Sentencia*, el foro de instancia concluyó que el Laudo de Arbitraje fue emitido conforme a derecho, ya que entendió que no existía razón alguna para variar o sustituir el criterio de la Árbitro. La decisión del TPI está basada y fundamentada en la política pública y deferencia que existe a favor

del arbitraje. En ausencia de una demostración clara de que el foro sentenciador hubiera actuado arbitraria, caprichosamente, abusado de su discreción o equivocado en la interpretación o aplicación de cualquier norma de derecho, procede expedir el auto de *certiorari* solicitado y confirmar la *Sentencia* recurrida.[7]

IV.

En mérito del precedente marco jurídico, expedimos el auto de *certiorari* y confirmamos la *Sentencia* del TPI.

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

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

[7] No obstante, aclaramos que en lugar de indicar que desestimaba el pleito, el TPI debió solo expresar que se confirmaba el Laudo de Arbitraje, pues ya había resuelto que poseía jurisdicción para atender el recurso de impugnación ante sí.