

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL XI

HOSPITAL ESPAÑOL
AUXILIO MUTUO DE
PUERTO RICO
Peticionario

v.

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS (OS) Y
EMPLEADOS DE LA SALUD
Recurrido

KLCE201901566

Certiorari procedente
del Tribunal de
Primera Instancia,
Región Judicial de
San Juan

Número:
SJ2019CV07506

Sobre: Impugnación
de Laudo de Arbitraje

Panel integrado por su presidenta, la Juez Ortiz Flores, la Juez Domínguez Irizarry, la Juez Nieves Figueroa y la Juez Lebrón Nieves.¹

Ortiz Flores, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de diciembre de 2020.

El Hospital Auxilio Mutuo (peticionario; Hospital) comparece ante nosotros y solicita que dejemos sin efecto la determinación emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, el 31 de octubre de 2019 y notificada el 1 de noviembre de 2019. Mediante la misma, el foro *a quo* confirmó el laudo emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el cual resolvió que la querrela presentada por la Unidad Laboral de Enfermeros (as) y Empleados de Salud (ULEES) (en adelante, recurrida; Unión) es arbitrable sustantivamente.

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

I

El caso ante nosotros tiene su génesis en una querrela de arbitraje presentada por la Unión, en representación de la señora Marie Collazo Pérez (Sra. Collazo)², el 13 de septiembre de 2017, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos

¹ La Juez Domínguez Irizarry no interviene.

² La Sra. Marie Collazo Pérez es una enfermera graduada que labora en el Hospital Auxilio Mutuo.

Humanos. En la referida querrela, la Unión cuestionó la medida disciplinaria que le fue impuesta a la Sra. Collazo por el Hospital.³

A tales efectos, el 28 de junio de 2019 la Árbitro de la NCA, Elizabeth Irizarry Romero, emitió un *Laudo* en el cual acompañó las siguientes determinaciones de hechos:

1. Las partes suscribieron un Convenio Colectivo el cual estuvo vigente desde el 1ro de enero de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2015.
2. Luego del vencimiento del Convenio Colectivo, las partes entraron en un proceso de negociación con el propósito de acordar un nuevo Convenio Colectivo.
3. El 15 de marzo de 2017, el licenciado Ángel Muñoz Noya, representante del Patrono en las negociaciones, le cursó comunicación a la señorita Ana C. Meléndez Feliciano, Presidenta de la ULEES, en referencia a la negociación del Convenio Colectivo de la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os). En dicha carta le informó que el 23 de febrero de 2017, el Hospital le notificó a la Unión que habría de enviarles un compendio del contenido de la Propuesta Final. Junto con dicha comunicación acompañó el Compendio de Propuesta Final. En la misma estaba incluido el Artículo X, Procedimiento de Quejas y Agravios.
4. Luego, el 28 de abril de abril de 2017, el licenciado Muñoz Noya, envió una carta, vía facsímil, a la señorita Meléndez Feliciano. En la misma, en su último párrafo, le reiteró que el 1ro de mayo de 2017, implementaría la oferta final y última, que se encontraba ante la consideración de la Unión (15 de marzo de 2017).
5. La señora Marie Collazo Pérez, trabajaba como enfermera graduada en Sala de Emergencia- Adultos, en el Hospital.
6. El 4 de septiembre de 2017, el Hospital cursó comunicación escrita a la Enfermera Collazo, la cual contenía una medida disciplinaria, que consistió de una suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días. Dicha comunicación fue recibida por la Querellante el 11 de septiembre de 2017.
7. El 13 de septiembre de 2017, la Enfermera Collazo presentó querrela en el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. En esta ocasión la Querellante solicitó que se dejara sin efecto la suspensión con el pago de los salarios dejados de devengar.

³ Por hechos ocurridos en agosto de 2017, la Sra. Collazo fue suspendida de empleo y sueldo por tres (3) días.

8. El 27 de noviembre de 2017, la Directora de Recursos Humanos del Hospital, cursó comunicación al señor Aníbal Alago, funcionario de la ULEES. En la misma le indicó al señor Alago que por no haber un Convenio Colectivo firmado, no aplicaba el Procedimiento de Quejas y Agravios, pero atendería los planteamientos de la empleada.
9. El 30 de noviembre de 2017, la ULEES en representación de la unionada, presentó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, cuestionando la acción disciplinaria, así como, la violación al Procedimiento de Quejas y Agravios.
10. El 1 de diciembre de 2017, la señora Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, envió comunicación al señor Alago, funcionario de la ULEES, y le indicó su disponibilidad para atender las alegaciones de la Enfermera y citó a reunión.

A base de las anteriores determinaciones de hechos, la Árbitro concluyó que el Hospital llevó a cabo la implantación de su última y final oferta, a partir del 1 de mayo de 2017, lo cual **activó el Artículo X, Procedimiento de Quejas y Agravios**. Señaló que, al así hacerlo, dicho procedimiento estaba vigente al momento de los hechos de la presente querrela por lo que el foro de arbitraje tenía jurisdicción. Finalmente, determinó que la querrela era arbitrable sustantivamente.

Inconforme, el 24 de julio de 2019 el Hospital presentó *Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje* ante el Tribunal de Primera Instancia.

En esta señaló la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ LA ÁRBITRO AL RECHAZAR LA DOCTRINA VIGENTE Y DETERMINAR QUE LA QUERRELLA DE AUTOS ES ARBITRABLE SUSTANTIVAMENTE.

ERRÓ LA ÁRBITRO AL CONSIDERAR LAS COMUNICACIONES PROPIAS DE LA NEGOCIACIÓN, PRESENTADAS POR LA UNIÓN PARA TRATAR DE SOSTENER LA EXISTENCIA DE UN CONVENIO EN VIGOR.

ERRÓ LA ÁRBITRO AL CONCLUIR QUE LAS COMUNICACIONES CURSADAS DURANTE LA NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO Y ANTE UN IMPASSE O BLOQUEO PUSO EN VIGOR UN CONVENIO COLECTIVO, SIN CONSIDERAR QUE ELLO ES UNA ACCIÓN UNILATERAL Y QUE EL ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL ES MATERIA DE CONTRATACIÓN ENTRE DOS PARTES Y QUE NINGUNA DEBE ESTAR COMPELIDA A ARBITRAR.

ERRÓ LA ÁRBITRO AL CONCLUIR QUE UNA PROPUESTA DE VARIOS ARTÍCULOS EN LA NEGOCIACIÓN CONFORMAN UN CONVENIO.

ERRÓ LA ÁRBITRO AL ELUDIR LA DISPOSICIÓN DEL CONVENIO EXPIRADO EN EL CUAL AÚN DURANTE LA VIGENCIA DEL CONVENIO EXPIRADO, SE LE IMPEDÍA AUTORIDAD PARA ALTERAR, ENMENDAR O MODIFICAR LAS DISPOSICIONES DE ESTE CONVENIO COLECTIVO Y QUE NO PODRÍA EN FORMA ALGUNA PERMITIR, CONCEDER O DECLARAR EXTENSIÓN O RENOVACIÓN ALGUNA DEL MISMO YA QUE UN LAUDO EMITIDO EN VIOLACIÓN DE ESE INCISO, SERÍA NULO Y SIN EFECTO.

ERRÓ LA ÁRBITRO AL NO IDENTIFICAR QUE ANTE LA DEFENSA DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA CORRESPONDE AL TRIBUNAL RESOLVER DICHO ASUNTO POR SER UNO DE DERECHO.

ERRÓ LA ÁRBITRO AL OMITIR CONSIDERAR QUE LAS PARTES CONTINUARON NEGOCIANDO HASTA NOVIEMBRE DE 2018 CUANDO SE SUSCRIBIÓ EL NUEVO CONVENIO, LO QUE EXCLUYE LA TEORÍA DE QUE HUBO CONVENIO EN VIGOR.

ERRÓ LA ÁRBITRO AL PRETENDER ASUMIR JURISDICCIÓN PARA ENTRAR EN LOS MÉRITOS DE LA QUERRELLA SIN QUE EXISTIERA CONVENIO VIGENTE ENTRE LAS PARTES.

Expuso que la Árbitro no tenía jurisdicción sobre la materia para dilucidar el asunto por no existir un convenio entre las partes, por lo que solicitó que se revocara el *Laudo* emitido.

Por su parte, el 8 de septiembre de 2019, la Unión presentó *Oposición a Impugnación de Laudo de Arbitraje*. En la referida, adujo que, los errores señalados no fueron cometidos, debido a que el *Laudo* fue uno conforme al convenio colectivo y conforme a derecho. Por otro lado, sostuvo que, ante la prueba presentada, la Árbitro resolvió correctamente al concluir que la querella es arbitrable sustantivamente, por lo que solicitó decretar No Ha Lugar la impugnación del *Laudo*.

Atendidos los planteamientos, el TPI emitió *Sentencia* el 31 de octubre de 2019, notificada el 1 de noviembre de 2019, que incluyó las siguientes determinaciones de hechos:

1. El Hospital y la ULEES firmaron un convenio colectivo con vigencia del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

2. Luego del vencimiento del Convenio Colectivo, las partes entraron en un proceso de negociación para acordar uno nuevo.
3. Como parte del proceso de negociación el 15 de marzo de 2017, el Hospital le notificó a la ULEES mediante carta que le acompañaba un compendio de los artículos que forman parte de la última y oferta final del Hospital.

En la comunicación el Lic. Ángel Muñoz Noya, representante legal del Hospital, le indicó a Ana C. Meléndez Feliciano, Presidenta de la ULEES, lo siguiente:

"Como es de su conocimiento, en la reunión sostenida entre los respectivos Comités el pasado 23 de febrero de 2017, el Hospital le informó a la Unión que habría de enviarles un compendio del contenido de la Propuesta Final del Hospital que se encuentra desde hace bastante tiempo ante la consideración de la Unión.["]

Deseamos también aclarar que hemos modificado algunas de las fechas en la propuesta, por motivo de que ya habían transcurrido hace bastante tiempo.

De conformidad con lo anterior, se incluye dicho compendio, de tal forma que en un solo documento se encuentre la totalidad de la Propuesta del Hospital.

Deseo mencionar que la posición de la Unión con respecto a la Propuesta final del Hospital ha sido de rechazo a la misma, cuya posición no ha variado hasta el presente. Le agradeceremos nos presente, de igual forma un compendio o resumen de la posición de la Unión con respecto a los asuntos pendientes.

Por otro lado, estamos en espera de la confirmación de la Unión de su disponibilidad para celebrar las reuniones de negociación con respecto a esta Unidad Contratante."

4. Como parte de dicho compendio el Hospital indicó que el Artículo X - Procedimiento de Quejas y Agravios - fue incluido como parte de dicha oferta final.
5. El 28 de abril de 2017, el Hospital le indicó mediante carta a la ULEES que había un estancamiento o impase en la negociación, informándole que, con fecha de efectividad de 1 de mayo de 2017, el Hospital procedería a implantar la oferta final y última, la cual incluía el Procedimiento de Quejas y Agravios.

En esa carta el Lic. Ángel Muñoz Noya le indicó a la Presidenta de la ULEES lo siguiente:

Con respecto al proceso de negociación del Convenio de la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os), nos reiteramos en lo indicado por nosotros durante la última reunión de negociación del 24 de marzo de 2017, así como nuestra comunicación del 31 de marzo de 2017, en el sentido de que la negociación se encuentra en un estancamiento o impase. Desde el momento en que el

Hospital declaró el impase, la Unión no ha reconsiderado su posición ni tampoco ha llevado la matrícula la propuesta final y última del Hospital. Existiendo el impase en la negociación, le informamos que, con fecha de efectividad de 1 de mayo de 2017, el Hospital procederá a implementar la oferta final y última que se encuentra ante la consideración de la Unión."

6. El 4 de septiembre de 2017, la querellante Marie Collazo Pérez, enfermera graduada en el Hospital, fue suspendida de empleo sueldo por un periodo de tres (3) días.
7. El 13 de septiembre de 2017, la ULEES en representación de la querellante cuestionó la medida disciplinaria al amparo del convenio colectivo y el Procedimiento de Quejas y Agravios puesto en vigor por el patrono el 1 de mayo de 2017.
8. La ULEES presentó una solicitud para designación de árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 30 de noviembre de 2017.
9. La [Á]rbitro Elizabeth Irizarry Romero dictaminó que la querella era arbitrable sustantivamente por el Hospital haber puesto en vigor un nuevo convenio colectivo y por tanto el Procedimiento de Quejas y Agravios. La Arbitro dictaminó que el patrono realizó una serie de acciones concretas para implementar su última propuesta por el alegado impase en las negociaciones, concluyendo que una vez el Hospital llevó a cabo la implementación de su oferta final y última a partir del 1 de mayo de 2017, ello activó el Artículo X -Procedimiento de Quejas y Agravios, y por tanto dicho Artículo estaba vigente al momento de la suspensión de empleo y sueldo de la unionada.

Conforme a las anteriores determinaciones de hechos, el foro de instancia confirmó el *Laudo* recurrido.

Inconforme con tal dictamen, el Hospital acude ante este Tribunal de Apelaciones y le imputa al TPI la comisión de los siguientes errores:

ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL NO RESOLVER LA CONTROVERSIA CONFORME A DERECHO.

ERRÓ EL TRIBUNAL AL RESOLVER QUE EL HOSPITAL PUSO EN VIGOR UN CONVENIO TRAS UN IMPASSE EN LA NEGOCIACIÓN.

ERRÓ EL TRIBUNAL AL NO CONSIDERAR EL ALCANCE Y LOS EFECTOS DE UN IMPASSE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONCLUIR QUE [] LA IMPLANTACIÓN DE UNA PROPUESTA EQUIVALE A UN CONVENIO.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL OMITIR CONSIDERAR DOCUMENTOS DEL HOSPITAL COETÁNEOS A LA FECHA EN QUE SE IMPARTIÓ LA

ACCIÓN DISCIPLINARIA QUE LA UNIÓN PRETENDÍA ARBITRAR Y QUE ESTABLECEN LA NO EXISTENCIA DE CONVENIO NI PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL ENTENDER QUE UNA PROPUESTA FINAL COBRARÍA VIGENCIA INMEDIATA, CONTRARIO A LO PACTADO POR LAS PARTES.

ERRÓ EL TRIBUNAL DE INSTANCIA AL ADOPTAR LAS DETERMINACIONES DE LA ÁRBITRO SIN ATENDER EL ASUNTO DE DERECHO QUE TUVO ANTE SÍ.

ERRÓ EL TRIBUNAL AL OTORGAR DEFERENCIA AL LAUDO ARBITRAL CUANDO LA CONTROVERSIA ES UNA DE ERICTO DERECHO.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, se resuelve.

II

A. El auto de *certiorari*

En cuanto a la revisión apelativa de una sentencia final del Tribunal de Primera Instancia sobre la impugnación de un laudo arbitral del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el remedio disponible es el recurso de *certiorari* ante el Tribunal de Apelaciones. *Hospital del Maestro v. Unión de Trabajadores de la Salud*, 151 DPR 934, 942 (2000).

En nuestro ordenamiento jurídico, “[e]l auto de *certiorari* es un recurso extraordinario mediante el cual un tribunal de jerarquía superior puede revisar a su discreción una decisión de un tribunal inferior.” *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913, 917 (2009). El auto de *certiorari* se utiliza “para revisar tanto errores de derecho procesal como sustantivo.” *Pueblo v. Colón Mendoza*, 149 DPR 630, 637 (1999). La Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 LPRA. Ap. XXII-B, R.40, enumera los criterios que dicho foro deberá considerar para emitir su decisión de atender o no las controversias que le son planteadas mediante el recurso de *certiorari*, como sigue:

(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 causa 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.

Los foros apelativos deben abstenerse de intervenir con las determinaciones de los tribunales de instancia cuando estén enmarcadas en el ejercicio de la discreción, salvo que se demuestre que hubo un craso abuso de discreción, o que el tribunal actuó con prejuicio o parcialidad, o que se equivocó en la interpretación o aplicación de cualquier norma procesal o de derecho sustantivo, y que la intervención en esa etapa evitará un perjuicio sustancial. *Lluch v. España Service Sta.*, 117 DPR 729, 745-746 (1986).

B. Revisión judicial sobre laudos de arbitraje

En nuestra jurisdicción existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje como método alternativo de adjudicación. *AAA v. UIA*, 200 DPR 903, 922 (2018). “Esto es así, pues se ha reconocido que el arbitraje constituye un medio más apropiado que los tribunales para resolver controversias, por ser más flexible, y menos técnico y oneroso.” *Id.*, citando a *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417, 425 (2012). De esta forma, existe una fuerte política en favor del arbitraje y toda duda respecto a la existencia o no de dicho procedimiento debe resolverse a su favor. *U.C.P.R. v. Triangle Engineering Corp.*, 136 DPR 133 (1994).

Por su parte, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que, a las cláusulas de arbitraje, así como cualquier acuerdo que le sea relacionado, le es de aplicación los principios generales en materia de

obligaciones y contratos. *VDE Corp, v. F&R Contractors, Inc.*, 180 DPR 21, 33 (2010).

Ahora bien, en la revisión judicial de los laudos de arbitraje, las determinaciones de los árbitros gozan de gran deferencia. *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417 (2012), citando con aprobación a *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos*, 149 DPR 347, 352 (1999) y *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318 (1988). Consistente con dicho estándar de revisión judicial, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que los tribunales no deben considerar los méritos de un laudo y la revisión se limitará a las instancias en las que 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*, 186 DPR 417 (2012).

Como excepción a esta norma, si las partes han pactado que se resolverá conforme a derecho, “los tribunales podrán corregir errores jurídicos en referencia al derecho aplicable”. *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417 (2012), citando con aprobación a *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 353 (1999). Claro está, 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). Los tribunales tampoco podrán indagar sobre el proceso deliberativo, mental y decisonal 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*, págs. 32-33. Una mera discrepancia de criterio tampoco justifica la intervención judicial, debido a que derrotaría los propósitos fundamentales del arbitraje. *Id.*, en la pág. 33.

En el ámbito 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.” *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 684 (2006), que cita a D. Fernández Quiñones, *El arbitraje obrero-patronal*, Bogotá, Ed, Forum, 2000, Sec. 4.6B, pág. 236. “La arbitrabilidad tiene dos vertientes: la sustantiva y la procesal”; “[I]a arbitrabilidad sustantiva atiende la interrogante de si conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular.” *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, *supra*. “[L]os 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”, por lo que “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 la controversia en sus méritos.” *Id.*, que cita a *Junta Relaciones de Trabajo v. N.Y. & P.R. S/S. Co.*, 69 DPR 782, 803 (1949).

III

El Hospital señaló en el recurso ante nuestra consideración que el TPI erró como sigue: (1) al no resolver la controversia conforme a derecho; (2) al resolver que el Hospital puso en vigor un convenio tras un impasse en la negociación; (3) al no considerar el alcance y los efectos de un impasse en la negociación colectiva y concluir que la implantación de una propuesta equivale a un convenio; (4) al omitir considerar documentos del Hospital coetáneos a la fecha en que se impartió la acción disciplinaria que la unión pretendía arbitrar y que establecen la no existencia de convenio ni procedimiento de quejas y agravios; (5) al entender que una propuesta final cobraría vigencia inmediata, contrario a lo pactado por las partes; (6) al adoptar las determinaciones de la árbitro sin atender el asunto de derecho que tuvo ante sí; y (7) al otorgar deferencia al laudo arbitral cuando la controversia es una de estricto derecho. Tiene razón. Veamos.

En esencia, el Hospital argumenta que el foro recurrido tuvo ante sí una controversia de estricto derecho sobre la arbitrabilidad sustantiva para

atender la querella presentada por la Unión recurrida, bajo lo dispuesto en *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb., supra*. Insiste en que el TPI debió resolver que la árbitro carecía de jurisdicción para atender el caso, por falta de arbitrabilidad sustantiva, al haberse presentado la querella sin estar vigente un convenio colectivo entre la Unión y el Hospital.

El Hospital y la ULEES suscribieron un Convenio Colectivo que estuvo vigente desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015. Vencido este convenio, las partes comenzaron negociaciones para un nuevo Convenio Colectivo. El 11 de septiembre de 2017, la Sra. Collazo recibió una comunicación escrita que le informó de una medida disciplinaria de suspensión de su empleo y sueldo, como enfermera graduada en la Sala de emergencia – Adultos del Hospital, por tres (3) días. El 13 de septiembre de 2017, esta presentó una querella conforme al Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo expirado, en la que solicitó que se dejara sin efecto la suspensión de empleo y sueldo impuesta. La Directora de Recursos Humanos del Hospital, el 27 de noviembre de 2017, le envió una comunicación a un representante de la Unión en la que se informa que, por no haber un Convenio Colectivo vigente, no le aplicaba a la querellante el Procedimiento de Quejas y Agravios. En representación de la Sra. Collazo, el 30 de noviembre de 2017, la Unión presentó una *Solicitud para Designación o Selección de Árbitro* con relación a la querella y sobre la violación al Procedimiento de Quejas y Agravios.

La árbitra designada concluyó que, por la implantación por el Hospital de su oferta final a partir de mayo de 2017, se activó el Artículo X sobre Procedimiento de Quejas y Agravios. En consecuencia, adjudicó que, al momento de la presentación de la querella el 13 de septiembre de 2017, ese procedimiento estaba vigente y el foro de arbitraje tenía jurisdicción; y, determinó que la querella era arbitrable sustantivamente. El Hospital presentó la *Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje* ante el TPI y el foro recurrido confirmó el laudo.

Está claro que al momento de presentarse la querrela no había un Convenio Colectivo vigente. Resulta contrario a derecho reconocer unas comunicaciones entre la Unión y el Hospital sobre una oferta final a partir de mayo de 2017, como exigibles a manera de activar disposiciones de un convenio ya expirado, sin haberse logrado la aprobación de un nuevo Convenio Colectivo entre las partes. Tampoco surge del expediente ante nuestra consideración que las partes hayan aprobado la extensión del Convenio. Por otro lado, es un hecho incontrovertido que el nuevo Convenio Colectivo fue firmado el 29 de septiembre de 2018.

Al no existir un convenio colectivo firmado, a la fecha de la presentación de la querrela de la Sra. Collazo, el Hospital arguyó que el laudo de arbitraje del Negociado era improcedente en derecho. Examinado el expediente ante nosotros, está claro que ante la inexistencia del convenio colectivo como fuente de derecho que otorgaría jurisdicción al arbitraje, no era obligatorio acudir al referido procedimiento. Siendo así, no podemos aceptar como correcto que el TPI confirmara el Laudo impugnado en el cual se determinó que la controversia entre las partes era arbitrable. Incidió el foro recurrido.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se expide el auto de *certiorari* y se revoca el dictamen recurrido.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Juez Nieves Figueroa concurre con el resultado sin opinión escrita.

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