

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL X

HOSPITAL
AUXILIO MUTUO
Petionario

v.

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMEROS (AS) Y
EMPLEADOS (AS) DE LA
SALUD
Recurrido

KLCE202000479

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

Número:
SJ2020CV01462

Sobre: Impugnación
de Laudo

Panel integrado por su presidenta, la Juez Ortiz Flores, la Juez Nieves Figueroa y la Juez Lebrón Nieves

Ortiz Flores, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de octubre de 2020.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones, la parte peticionaria, Hospital Auxilio Mutuo de Puerto Rico (el Hospital), y nos solicita que revoquemos una *Sentencia* del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan (TPI), emitida el 13 de abril de 2020 y notificada el 17 de abril de 2020. Mediante el referido dictamen, el TPI confirmó la determinación del Laudo emitido por el árbitro Manuel Rodríguez Medina del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Negociado) en el que se determinó que la controversia presentada en dicho foro era una arbitrable.

Adelantamos que expedimos el auto de *certiorari*, revocamos el dictamen y, se devuelve el caso para la continuación de procedimientos en la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (JRT).

I

En el caso de autos se pretende revisar un Laudo emitido por un árbitro del Negociado en un asunto de estricto derecho, ya que se trataba de la arbitrabilidad en su modalidad sustantiva. El TPI optó por sostener el Laudo a pesar de haber determinado que a la fecha de acción disciplinaria del empleado querellante y de los eventos que dieron lugar a

la misma no había Convenio Colectivo vigente entre las partes. Veamos los hechos ilustrativos y pertinentes al caso que nos ocupa.

Las partes suscribieron un Convenio Colectivo para la Unidad A, perteneciente a la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de Salud (recorridos, Unión o ULEES) que estuvo vigente del 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014. Ante la expiración del convenio, las partes decidieron no prorrogarlo e iniciaron un extenso proceso de negociación que duró aproximadamente tres (3) años. El nuevo Convenio se firmó el 29 de noviembre de 2018 con fecha de efectividad retroactiva desde el 1 de octubre de 2018.

El 17 de abril de 2015, al inicio de la negociación, el Hospital y la Unión suscribieron una Estipulación de negociación que tenía el propósito de establecer las reglas que habrían de regir la negociación. Dicha estipulación no fue enmendada y establecía en su inciso 7 que:

Según las partes vayan llegando a acuerdos en cada artículo, lo iniciarán en duplicado y cada parte conservará como copia original hasta su redacción final para la firma total del convenio colectivo. No obstante, algunos artículos se pueden iniciar por partes y/o secciones si es que no se puede llegar a acuerdo sobre la totalidad del artículo.

En el inciso 10, se dispuso que:

Los **acuerdos finales** de la negociación **estarán sujetos a ratificación por** parte de los miembros de **la ULEES** citados a Asamblea **y por la Administración del Hospital** del Auxilio Mutuo. (Énfasis nuestro.)

Durante las negociaciones, las partes intercambiaron varias propuestas, acordaron varios artículos, confrontaron un bloqueo, tranque o impasse en la negociación previo a suscribir el Convenio el 29 de noviembre de 2018. Ante tal bloqueo, la Unión acudió ante la JRT y tras varios incidentes determinaron retirar los casos presentados ante dicho foro, suscribieron además un acuerdo transaccional con el propósito de firmar un nuevo Convenio.

El 30 de junio de 2018, antes de la fecha de la firma del Convenio, el Hospital suspendió de empleo y sueldo al querellante en este caso,

Julio Ramos Pérez, empleado del Hospital y miembro de la ULEES, quien pertenece a la Unidad A.

El 6 de julio de 2018 el empleado cursó una comunicación a la Directora de Recursos Humanos con la que pretendió impugnar la acción disciplinaria otorgada el 30 de junio de 2018.

El 13 de julio de 2018, la representante de la Oficina de Recursos Humanos del Hospital contestó la comunicación al empleado indicándole que al no haber un Convenio firmado no era de aplicación el Procedimiento de Quejas y Agravios.

El empleado y la ULEES recurrieron al Negociado invocando el procedimiento de quejas y agravios a pesar de que conocían de la inexistencia del Convenio ni Procedimiento para la tramitación de querellas.

A la fecha de la vista citada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el Hospital presentó la defensa de arbitrabilidad en su modalidad sustantiva. Las partes presentaron sus respectivos memorandos de derechos.

El 15 de enero de 2020 el árbitro emitió su Laudo en el que determinó que la querella era arbitrable sustantivamente y señaló fecha para la consideración del caso en sus méritos.

El Hospital presentó Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, en el caso núm. SJ2019CV01642.

El 13 de abril de 2020, el TPI dictó Sentencia en la que confirmó el Laudo emitido por el árbitro del Negociado. Como parte de las determinaciones de hechos pertinentes, el TPI estableció las siguientes que se transcriben a continuación:

1. El Hospital Auxilio Mutuo (en adelante el Hospital o parte demandante) es patrono del querellante a quien la unión demandada representa.
2. Las negociaciones, convenios, cartas pertinentes a este caso son las que refieren a la Unidad A del Hospital, aunque el texto del exhibit incluya a otras unidades.

3. La Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud (en adelante la Unión o parte demandada) es la unión que representa al querellante.
4. El Convenio Colectivo entre el Hospital y la Unión que aplica a la Unidad A y que había comenzado en el año 2011 venció el 31 de diciembre de 2014.
5. El Hospital y la Unión comenzaron negociaciones a principios del 2015 para lograr un nuevo Convenio Colectivo.
6. El 17 de abril de 2015, el Hospital y la Unión firmaron la Estipulación de Negociación, acordando que según las partes vayan llegando a acuerdos los iniciarán en duplicado y cada parte conservará como copia original hasta su redacción final para la firma total del Convenio Colectivo.
7. El 26 de octubre de 2015, el Hospital envió a la Unión un comunicado por escrito. El Hospital comunicó que las negociaciones habían llegado a un tranque o impase.
8. En el comunicado, el Hospital reafirma que la propuesta sometida al Comité de Negociación de la Unión el 23 de julio de 2015 es la propuesta última, final e inamovible del Hospital con respecto a la negociación de los convenios, que incluye el convenio de la Unidad A.
9. De igual forma, el Hospital informó que, por el impase existente en las negociaciones entre las partes, el Hospital implementará dichas ofertas finales efectivo el 1 de noviembre de 2015.
10. El 2 de noviembre de 2015, el Hospital envió una carta dirigida a los empleados de la Unidad A, que previamente estaban cubiertos por el convenio colectivo, en la que informa que por el impase en las negociaciones estaría implementando la última propuesta presentada a la Unión.
11. La carta enumera los asuntos más relevantes y notifica que las propuestas finales del Hospital para cada uno de los Convenios Colectivos (Unidad A y C).
12. Establece además que los artículos acordados e inicialados durante el proceso de negociación entre las partes contienen los términos y condiciones de empleo que regirán para los empleados cubiertos por dichos Convenios a partir del 1 de noviembre de 2015.
13. La carta está firmada por el Administrador del Hospital y la Directora de Recursos Humanos.
14. El artículo XI de la propuesta que el Hospital implementó a partir del 1 de noviembre de 2015, establece el procedimiento de quejas y agravios y conta inicialado en su margen izquierdo.
15. El artículo XI establece que el segundo paso consiste en que, si la Unión no está conforme con la decisión de Recursos Humanos o si el Director de Recursos

Humanos no contesta dentro del término, la Unión podrá solicitar por escrito que se recurra a arbitraje y amplía sobre la forma y manera que se llevará a cabo el arbitraje.

16. El 30 de junio de 2018, recibida el 3 de julio de 2018, el Hospital suspendió de sueldo y empleo a un empleado de la Unidad A, el querellante.
17. El 6 de julio de 2018, el empleado presentó querrela mediante comunicación escrita a la Directora de Recursos Humanos.
18. La propuesta implementada por el Hospital desde el 1 de noviembre de 2015 establecía como primer paso que el empleado presentaría una querrela escrita a la Directora de Recursos Humanos y que el Hospital coordinaría una reunión con el empleado y su representante sindical.
19. El Hospital coordinó una reunión con el empleado y su representante sindical, aunque advirtió que no había Convenio ni procedimiento para la tramitación de querrelas.
20. El 29 de noviembre de 2018, el Hospital y la Unión firmaron un nuevo convenio colectivo cuya vigencia comenzada retroactivamente desde el 1 de octubre de 2018.
21. Parte de los acuerdos entre el Hospital y la Unión, incluyó que para firmar el convenio colectivo era requisito que se ratificara en Asamblea por parte de la Unión y por la administración del Hospital.
22. La unión solicitó arbitraje ante la sanción impuesta al empleado y el Hospital presentó la defensa de falta de arbitrabilidad sustantiva.
23. El árbitro emitió el laudo el 15 de enero de 2020, determinando que la controversia era arbitrable y señaló fecha para celebrar una vista y atender los méritos del asunto.

Finalmente, el TPI dispuso que la controversia era arbitrable a pesar de que no había un Convenio Colectivo vigente, ya que entre el Hospital y el empleado hubo un acuerdo por escrito que incluía cláusula de arbitraje. De este modo, confirmó el laudo emitido en el caso A-19-140 por el árbitro Manuel Rodríguez Medina. Ordenó además a proseguir con el proceso de arbitraje.

Inconforme con la referida decisión, acudió ante nosotros el Hospital y planteó los siguientes señalamientos de error:

1. Erró el Tribunal de Instancia al no resolver la controversia conforme a derecho.

2. Erró el Tribunal de Instancia al emitir una sentencia inconsistente con sus determinaciones de hechos.
3. Erró el tribunal al tratar el caso como uno de derecho contractual y no uno de derecho laboral.
4. Erró el tribunal de instancia al no reconocer la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) (*sic*) para determinar asuntos relacionados a la negociación colectiva incluyendo la existencia y efectos de un impasse en la negociación de un convenio colectivo.

El 31 de agosto de 2020, la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de Salud presentó su *Oposición a Certiorari* en la que sostuvo que el árbitro tenía jurisdicción para entrar a dilucidar los méritos de la queja (querella) presentada por la ULEES ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. En consecuencia, solicitó que no se expidiera el auto de *certiorari* solicitado y así, que se confirmara la Sentencia recurrida dictada por el TPI.

Con el beneficio de la comparecencia de ambas partes, el análisis de sus respectivas posiciones, la jurisprudencia y el derecho aplicable, podemos resolver.

II

A

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).

El auto de *certiorari* es un remedio procesal discrecional que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. *Pueblo v. Díaz de León*, 176 DPR 913, 917 (2009). 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

En cuanto a 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), citando con aprobación a *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 328 (2011) y A. Acevedo Colom, *Legislación de Relaciones del Trabajo Comentada*, S. Ed., San Juan, 2007, pág. 271. 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).

Mediante el arbitraje las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral que está investido con la facultad de rendir una decisión. *Aut. Puertos v. HEO*, 186 DPR 417, 424 (2012), citando a D. Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-patronal*, Colombia, Ed. Forum, 2000, pág. 9. Recientemente, el Tribunal Supremo reiteró que, 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. Así las cosas, es norma reiterada que **cuando en virtud de Convenio Colectivo se establece someter a arbitraje determinadas controversias que puedan surgir entre el patrono y los empleados, se crea un “foro alternativo” a los tribunales.** (Énfasis nuestro.) *Aut. Puertos v. HEO*, *supra*, citando con aprobación a *HIETel v. PRTC*, 182 DPR 451, 456 (2011) y *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 352 (1999). La política a favor del arbitraje obrero patronal en estos casos es cristalina: “[el arbitraje] es un medio más apropiado que los tribunales de justicia a la hora de resolver disputas que surjan de la relación contractual entre las partes, ya que es menos técnico, más flexible y menos oneroso”. *HIETel v. PRTC*, 182 DPR 451, 456 (2011).

“Es indubitado el carácter contractual que comporta la figura del arbitraje”. *Aut. Puertos v. HEO*, *supra*, pág. 425, citando a *VDE Corporation v. F & R Contractors*, 180 DPR 21, 33 (2010). La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (“Junta”), Ley 130-1945, 29 LPRA.

secs. 62, *et seq*, según enmendada, creó la Junta de Relaciones del Trabajo, a pesar de ostentar jurisdicción exclusiva sobre alegaciones sobre incumplimiento al Convenio Colectivo y para remediar prácticas ilícitas en el trabajo, Art. 7(a) de la Ley 130-1945, *supra*, ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales. *Martínez Rodríguez v. A.E.E.*, 133 DPR 986, 994 (1993). Por tanto, antes de llevar un cargo ante la Junta, las partes deben agotar los remedios dispuestos en el Convenio Colectivo para resolver la controversia en cuestión. *Id.* Se trata de una norma de abstención, que “sólo la aplica la Junta cuando el caso trata sobre una violación de convenio colectivo para la cual se ha provisto por las partes el remedio administrativo de arbitraje.” *P.R.T.C. v. Unión Indep. Emp. Telefónicos*, 131 DPR 171, 195-196 (1992).

En cuanto a la revisión judicial de los laudos de arbitraje, las determinaciones de los árbitros gozan de gran deferencia. *Aut. Puertos v. HEO*, *supra*, págs. 426-427, citando con aprobación a: *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos*, 149 DPR 347, 352 (1999); *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”. (Énfasis nuestro.) *Aut. Puertos v. HEO*, *supra*, pág. 427, citando con aprobación a: *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 328 (2011); A. Acevedo Colom, *Legislación de Relaciones del Trabajo Comentada*, [S. Ed.], San Juan, 2007, pág. 271. 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*, *supra*, pág. 427 (2012), citando con aprobación a *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 353 (1999).

III

En el presente caso, por estar estrechamente relacionados los 4 señalamientos de error, discutiremos los mismos en conjunto. En síntesis, el peticionario arguyó que, incidió el TPI al emitir una sentencia inconsistente con las determinaciones de hechos que realizó el tribunal, resolver el caso como uno contractual en vez de tratarlo como uno sobre derecho laboral y no reconocer la jurisdicción exclusiva de la JRT para la controversia de autos. Le asiste razón. Veamos.

El peticionario sostiene que según la normativa del caso *UGT v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública*, 168 DPR 674 (2006), este establece que al tratarse de un asunto de arbitralidad sustantiva, **corresponde al Tribunal determinar conforme al Convenio Colectivo**, si la partes acordaron someter a arbitraje a la controversia a ser resuelta. (Énfasis nuestro.) En este caso, al momento de los hechos particulares de la controversia, no existía un convenio colectivo. Es por ello que, adelantamos, incidió el foro primario al resolver la sustancia del asunto mediante la doctrina de obligaciones y contratos, pues aunque los convenios colectivos son contratos, en el caso ante nos no existía la ratificación o firma del convenio. Abundamos.

El Hospital y la ULEES tenían un acuerdo que había comenzado en el año 2011 y venció el 31 de diciembre de 2014. Las negociaciones de un nuevo convenio comenzaron a principios del 2015. No fue hasta el 29 de noviembre de 2018 que el Hospital y la ULEES firmaron un nuevo convenio colectivo cuya vigencia comenzaba retroactivamente desde el 1 de octubre de 2018.

El 30 de junio de 2018, recibida el 3 de julio de 2018, el Hospital suspendió de sueldo y empleo al querellante. Por lo tanto, durante el periodo en el que se suscitó el evento que se pretende arbitrar por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento de Recursos Humanos de Puerto Rico, no existía un Convenio Colectivo vigente que dispusiera ese curso de acción para la queja presentada. Más bien, en

aquel entonces solo existía una Propuesta de Convenio que no había sido ratificado por las partes. Siendo así, el Hospital no tenía por qué someterse a un proceso arbitral, ya que esto constituye un mecanismo alterno y voluntario para la resolución de conflictos que no había sido consentido por las partes a raíz de la inexistencia de un convenio.

De otra parte, la ULEES argumentó que, como parte del proceso de negociación, el Hospital y la Unión firmaron el *Artículo XI sobre Procedimiento de Quejas y Agravios*. Dicho artículo contiene dos pasos para procesar los conflictos y disputas entre la Unión y el Hospital. En específico, el segundo paso dispone la selección de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.¹ De este modo, la Unión sostiene que dicho artículo tenía vigencia y fuerza de ley entre las partes tras la carta enviada por el Hospital a todo el personal unionado, fechada el 2 de noviembre de 2015 la cual exponía 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.²

De esta manera, la Unión teoriza que el Hospital implementó un nuevo convenio. Consideramos que su interpretación además de errada es contraria a sus propios acuerdos ya que entre las partes se había manifestado que para firmar el convenio colectivo era requisito que el mismo se ratificara en Asamblea por parte de la Unión y la administración del Hospital.³ Esta alegación fue estipulada como una determinación de hecho por parte del TPI y ninguna de las partes en controversia refutó la misma.⁴ Siendo así, es incompatible argumentar que el Hospital impuso un acuerdo de manera unilateral y la parte recurrida, simplemente acató

¹ Véase Propuesta de Convenio Colectivo Unidad A, Hospital Auxilio Mutuo, Apéndice de Petición de Certiorari págs. 62 y 63.

² Oposición a Certiorari, pág. 16. Apéndice de Petición de Certiorari págs.70-71(Anejo 4).

³ Sentencia pág. 4 inciso 21. Esta determinación de hecho no fue refutada por ninguna de las partes mediante sus escritos de Petición de Certiorari por parte del Hospital ni en la Oposición a Certiorari por parte de la ULEES.

⁴ Véase pág. 5 de este escrito, Determinaciones de Hecho del TPI, núm. 21.

el mismo. Recordemos pues, que los convenios son acuerdos entre las partes y por ello la importancia de que se firmen por ambas partes una vez exista consenso de los deberes y derechos de los acuerdos allí estipulados. No podemos aceptar la teoría de imposición unilateral realizada mediante una carta por parte del Hospital a la que nos intenta inducir la recurrida.

Al no existir un convenio colectivo firmado, el Hospital arguyó que el laudo de arbitraje del Negociado era improcedente en derecho. De este modo sostuvo que la Ley Federal National Labor Relations Act (NLRA), 29 U.S.C. § 151 *et seq.*, ocupaba el campo. Dicha ley federal prohíbe las prácticas discriminatorias e ilícitas de los patronos, así como de las organizaciones obreras que puedan interferir con las actividades concertadas y los derechos garantizados por el NLRA a los empleados. 29 U.S.C. § 158. En específico, la sección 10 de la referida ley establece lo siguiente:

The Board is empowered, as hereinafter provided, to prevent any person from engaging in any unfair labor practice (listed in section 8 [section 158 of this title]) affecting commerce. This power shall not be affected by any other means of adjustment or prevention that has been or may be established by agreement, law, or otherwise: Provided, That the Board is empowered by agreement with any agency of any State or Territory to cede to such agency jurisdiction over any cases in any industry (other than mining, manufacturing, communications, and transportation except where predominately local in character) even though such cases may involve labor disputes affecting commerce, unless the provision of the State or Territorial statute applicable to the determination of such cases by such agency is inconsistent with the corresponding provision of this Act [subchapter] or has received a construction inconsistent therewith.

Así, para implementar y velar por el cumplimiento del mandato establecido en el NLRA, la ley dispuso para la creación de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. 29 U.S.C. § 153. El esquema reglamentario creado permitía uniformar la política laboral que estableciera el Congreso, a través de los pronunciamientos de un foro único como la Junta Nacional. *Sears, Roebuck & Co. v. San Diego County District Council of Carpenters*, 436 U.S. 180, 191 (1978). Hay

jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional sobre actividades protegidas por la Sec. 157, *supra*, o que constituyen una práctica ilícita del trabajo bajo la Sec. 158. *González v. Mayagüez Resort & Casino*, 176 DPR 848, 859 (2009) citando a: *International Longshoremen v. Davis*, 476 U.S. 380, 388 (1986). Los estados y Puerto Rico no tienen facultad para intervenir en asuntos bajo la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. *Rivera v. Security Nat. Life Ins. Co.*, 106 DPR 517, 523 (1977). Así mismo, conforme al derecho aplicable en nuestra jurisdicción adoptamos la norma que la JRT tiene jurisdicción exclusiva para intervenir en controversia cuando no existe convenio colectivo. *Id.*, que cita a *P.R. Telephone v. Junta Rel. del trabajo*, 86 DPR 382 (1962). Le asiste razón a la parte peticionaria.

Examinado el expediente ante nosotros, es claro que ante la inexistencia del convenio colectivo como fuente de derecho que otorgaría jurisdicción al arbitraje, no era obligatorio acudir al referido procedimiento. Además, estudiamos el *Manual del Empleado, Hospital Auxilio Mutuo* y tampoco se desprende de este, alguna cláusula de arbitraje.⁵ Siendo así, nos es imposible aceptar como correcto que el TPI confirmara el Laudo del árbitro del Negociado en el cual se determinó que la controversia entre las partes era arbitrable. Incidió el foro de origen.

IV

Por los fundamentos antes expuestos, se expide el auto de *certiorari*, se revoca la sentencia recurrida y, se devuelve el caso para la continuación de procedimientos en la JRT.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones. La Juez Lebrón Nieves disiente sin opinión escrita.

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

⁵ Manual del Empleado, Hospital Auxilio Mutuo pág. 12, Apéndice de Petición de Certiorari pág. 346.