

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL VII

HOSPITAL ESPAÑOL
AUXILIO MUTUO DE
PUERTO RICO

Peticionario

v.

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

Recurridos

KLCE202000676

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

Civil Núm.
SJ2020CV02622
(504)

Sobre:
Impugnación de
Laudo de Arbitraje;
Negociado de
Conciliación y
Arbitraje,
Departamento del
Trabajo y Recursos
Humanos de Puerto
Rico

Panel integrado por su presidenta la Jueza Cintrón Cintrón, el Juez Rodríguez Casillas y el Juez Rivera Torres.

Rivera Torres, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 17 de noviembre de 2020.

Comparece ante este Tribunal de Apelaciones el Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico (en adelante Auxilio Mutuo o el peticionario) mediante el recurso de *certiorari* de epígrafe y nos solicita que revoquemos una Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (en adelante el TPI) el 14 de julio de 2020, notificada el 16 siguiente¹. Mediante la misma, el foro primario declaró *No Ha Lugar* a la *Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje* presentado por Auxilio Mutuo.

Por los fundamentos que se exponen a continuación, expedimos el auto de *certiorari* y confirmamos el dictamen recurrido.

¹ Véase el Apéndice del Recurso, a las págs. 1-11.

I.

El 11 de octubre de 2018, la Sra. Graciela Cruz García (en adelante la señora Cruz García), empleada de Auxilio Mutuo y miembro de la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud (la ULEES), (en adelante en conjunto los recurridos), le presentó a la Directora de Recursos Humanos de Auxilio Mutuo una comunicación intitulada *Querrela en Primer Paso Por Acoso Laboral*.² Mediante esta, la señora Cruz García le informó a Auxilio Mutuo que había sido sujeta a un patrón de acoso laboral por parte de su supervisor, el Sr. José Melecio, el cual había sido pernicioso al ambiente de armonía laboral en el área de trabajo. Así, solicitó que se convocara una reunión para discutir el antedicho asunto.

Consecuentemente, el 17 de octubre de 2018, la Sra. María Vega (la señora Vega), Directora de Recursos Humanos, le comunicó a la señora Cruz García la fecha de la reunión solicitada.³ Sin embargo, la señora Vega le hizo la salvedad de que el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo no aplicaba, toda vez que el Convenio Colectivo no había sido firmado.

Tras la celebración de la referida reunión,⁴ el 28 de noviembre de 2018, la señora Vega mediante misiva le comunicó a la señora Cruz García que no encontró evidencia que sustentara las alegaciones de acoso laboral por parte de su supervisor, el Sr. José Melecio.

Entretanto, el 29 de noviembre de 2018, Auxilio Mutuo y la ULEES firmaron el Convenio Colectivo de la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleadas (os) de la Salud efectivo desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021 (en adelante, el Convenio Colectivo 2018-2021).⁵

² *Íd.*, a la pág. 359.

³ *Íd.*, a la pág. 360.

⁴ *Íd.*, a la pág. 363.

⁵ *Íd.*, a la pág. 357.

Inconforme con la comunicación de la señora Vega, la señora Cruz García y la ULEES acudieron al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (NCA). Puesto que Auxilio Mutuo levantó la defensa de falta de jurisdicción, bajo la premisa que la controversia no era arbitrable en su carácter sustantivo al no haber violación del Convenio Colectivo 2018-2021, se pautó una vista para el 2 de julio de 2019.⁶ Debido a que la Árbitra Mariel Narváez Sánchez (en adelante la Árbitra) no pudo asistir, las partes acordaron atender este asunto mediante memoriales de derecho.⁷

En virtud de lo antes acordado, Auxilio Mutuo presentó un *Memorando en Apoyo a la Posición del Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico*⁸ y presentó el siguiente proyecto de sumisión:

Que la honorable Árbitro determine a la luz del Convenio, de la prueba y conforme a derecho, si la querella es arbitrable sustantivamente ante la ausencia de hechos para sostener que el Hospital ha incurrido en violación al Convenio que den lugar a la tramitación de la querella.

De no ser arbitrable, que proceda con el cierre y archivo de la querella.

De ser arbitrable, que se cite la vista en los méritos.

En esencia, Auxilio Mutuo adujo que la querella no era arbitrable porque de la misma no surgían alegaciones que indicaran alguna violación al Convenio Colectivo 2018-2021.

Por su parte, la ULEES sometió el siguiente proyecto de sumisión:

Que la señora Árbitro resuelva conforme a los documentos, si la querella es arbitrable sustantivamente.

Si determina que no es arbitrable que cierre el caso.

⁶ *Íd.*, a la pág. 367. Véase, además, pág. 32. Es importante señalar que el peticionario no incluyó en su apéndice varios documentos sobre los hechos procesales, por lo que fueron extraídos del laudo impugnado; así como del memorando en apoyo de posición de Auxilio Mutuo.

⁷ *Íd.*, a la pág. 32.

⁸ *Íd.*, a las págs. 366-373.

Si determina que es arbitrable, que señale la vista en sus méritos⁹.

Una vez presentados los memorandos de derecho, y ante la ausencia de acuerdo, la Árbitra concluyó que la controversia a resolver era la siguiente:

Determinar si la querrela presentada por la Unión es arbitrable sustantivamente o no. De no ser arbitrable, ordenar el cierre con perjuicio de la querrela. De ser arbitrable señalar vista de arbitraje para atender la querrela en sus méritos y determinar el remedio que proceda.

Tras evaluar y analizar ambas posturas, la Árbitro resolvió que la querrela presentada por la señora Cruz García era arbitrable sustantivamente.¹⁰ Apoyó su determinación en los Artículo I y X del Convenio Colectivo 2018-2021. La Árbitra razonó que dichas cláusulas eran suficientemente amplias para permitir que un árbitro atiende la referida querrela. Además, la Árbitro indicó que la referida querrela estaba enmarcada dentro de las materias acordadas en el Artículo I del Convenio. Por tanto, programó la vista en sus méritos para el 13 de abril de 2020.

Insatisfecho con el Laudo, Auxilio Mutuo presentó una *Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje* ante el TPI.¹¹ Arguyó, entre otros asuntos, que la Árbitra erró en el Laudo emitido pues no utilizó el Convenio Colectivo 2018-2021 para emitir su determinación; y la señora Cruz García no presentó hechos que demostraran alguna violación al mismo.

Oportunamente, la ULEES presentó su *Oposición a Impugnación de Laudo de Arbitraje*.¹² En apretada síntesis, adujo que el Laudo de la Árbitro fue conforme al Convenio Colectivo 2018-2021, a las posiciones de las partes, a la evidencia presentada y la jurisprudencia aplicable.

⁹ *Íd.*, a la pág. 33. Se obtuvo del Laudo impugnado puesto que la parte peticionaria no incluyó el memorando de derecho sobre la posición de la ULEES respecto a la arbitrabilidad sustantiva.

¹⁰ *Íd.*, a las págs. 32-40.

¹¹ *Íd.*, a las págs. 206-237.

¹² *Íd.*, a las págs. 12-31.

Así, luego de analizar ambas posiciones, el foro primario determinó declarar *No Ha Lugar* a la *Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje* presentada por Auxilio Mutuo.¹³ El TPI puntualizó que el Laudo en cuestión era revisable, pues la controversia planteada giraba en torno a la arbitrabilidad sustantiva de la querrela. A su vez, señaló que el lenguaje de dicho Convenio, particularmente el establecido en los Artículos I y X, era suficientemente amplio para atender la querrela de la señora Cruz García. Añadió que un patrón de acoso laboral frustraría las relaciones entre el patrono y sus empleados, infringiendo así el referido Convenio.

Por tanto, el TPI determinó que la Árbitra tenía jurisdicción para atender la referida querrela. Finalmente, el foro *a quo* resolvió que contrario al planteamiento de Auxilio Mutuo, surgía del Laudo impugnado que este fue emitido al amparo del Convenio Colectivo de 2018-2021.

Inconforme, el peticionario acude ante este foro apelativo imputándole al TPI la comisión de los siguientes errores:

Erró el Tribunal de Primera Instancia al confirmar el Laudo de la Árbitro sin atender el asunto de derecho que tuvo ante sí ante el hecho de que no existen hechos para sostener una reclamación

Erró el Tribunal al no reconocer que, en Nuestra Jurisdicción, a la fecha de la queja no se había reconocido una causa de acción de acoso laboral independientemente de discrimen.

Erró el Tribunal al otorgar deferencia al laudo arbitral cuando la controversia es una de estricto derecho.

Examinados los escritos presentados por las partes y el expediente apelativo; así como estudiado el derecho aplicable, procedemos a resolver.

¹³ *Íd.*, a las págs. 1-11.

II.

A. Los Convenios Colectivos y el Arbitraje

Un convenio colectivo es “el acuerdo por escrito entre una organización obrera y un patrono en que se especifican los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el contrato, el estatus de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que surjan durante la vigencia del contrato.” *COPR v. SPU*, 181 DPR 299, 319 (2011) citando M.M. Ballester, *Vocabulario Obrero-Patronal*, San Juan, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del ELA, 1962, pág. 25. Así, el convenio colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. *Íd.*, pág. 320.

Los convenios colectivos están revestidos de un alto interés público. *Corp. De PR De Difusión Pública v. UGT*, 156 DPR 631, 639 (2002). Tanto así que la Asamblea Legislativa de Puerto Rico los ha considerado como instrumentos para la promoción de la política pública laboral del Gobierno. *COPR v. SPU*, supra, 321, citando *JRT v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318, 330. Ello, pues la celebración de los contratos laborales fomenta “la paz industrial a través de medios adecuados que [ayudan] a resolver de forma pacífica las controversias obrero-patronales.” *Íd.*, citando *Corp. De PR De Difusión Pública v. UGT*, supra, 638.

Cónsono con lo anterior, en Puerto Rico existe una fuerte política pública a favor del arbitraje como método alternativo para la solución de conflictos. *Aquino González v. AEELA*, 182 DPR 1, 26 (2011). El arbitraje constituye “la alternativa existente más formal a la adjudicación y [al] litigio judicial. En este proceso, las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral que está investido con la facultad de rendir una decisión.” *COPR v. SPU*, supra, 322, citando D. Fernández Quiñones, *El arbitraje obrero-*

patronal, Colombia, Ed. Legis, 2000, pág. 9. Nuestro ordenamiento jurídico favorece el uso del arbitraje obrero-patronal como sustituto del litigio judicial. *Íd.*, 323.

Como mecanismo de solución de disputas, el arbitraje obrero-patronal representa un medio más apropiado que los tribunales para la resolución de controversias que emanan de la relación contractual entre las partes, ya que es menos técnico, más flexible y menos oneroso. *Íd.*, pág. 324. Una vez la disputa es sometida ante un árbitro para su resolución, las partes, en efecto, sustituyen a las cortes por el árbitro “para la determinación de todas las cuestiones de hechos y de derecho sustantivo y renuncian al derecho a litigar tales cuestiones ante los tribunales.” *Íd.*, pág. 326, citando *López v. Destilería Serrallés, Inc.*, 90 DPR 245, 256 (1964). Al ejercer esta función, el árbitro debe adherirse a la esencia del convenio colectivo y el acuerdo de sumisión. *Íd.*, pág. 328. Pues la autoridad del árbitro para atender una controversia “emana del acuerdo de sumisión y del convenio colectivo existente entre patrono y unión. *Íd.*, pág. 330, citando *Sonic Knitting Industries v. ILGWU*, 106 DPR 557, 561 (1977). Luego de interpretar el convenio colectivo, la decisión final del árbitro estará plasmada en el laudo de arbitraje, el cual “no es ni un contrato ni una sentencia, pero disfruta de la naturaleza de ambos.” *Íd.*, pág. 328, citando *JRT v. New York & PR Steamship*, 69 DPR 782, 797 (1949).

B. Revisión Judicial de Laudo Arbitral

En términos de la revisión judicial de un laudo arbitral, nuestro Tribunal Supremo ha reiterado que en nuestro ordenamiento jurídico se requiere que el laudo se dicte por escrito y que esté firmado por los árbitros o una mayoría de ellos. *Aquino González v. AEELA*, supra, pág. 27. Sin embargo, los árbitros no vienen obligados a formular determinaciones de hechos ni conclusiones de derecho y tampoco tienen que expresar las razones

de su fallo. *Íd.* Además, los árbitros no están obligados a sustanciar la prueba bajo juramento ni a tomar la misma por escrito, así como tampoco tienen que formar un expediente. *Íd.* Asimismo, el Tribunal Supremo ha determinado que los árbitros tampoco vienen obligados a emitir sus laudos conforme a derecho, salvo pacto expreso en contrario. *Íd.*, pág. 28.

En cuanto al laudo de arbitraje, cabe señalar que los tribunales revisores les confieren gran deferencia. A esos fines, nuestro más alto foro judicial, ha señalado específicamente lo siguiente:

“[L]os tribunales confieren gran deferencia a las interpretaciones que haga el árbitro en el laudo de arbitraje relacionado a lo acordado en el convenio colectivo. Por tal razón, la revisión judicial de los laudos emitidos en el 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. Lo anterior implica que un laudo no puede anularse por meros errores de criterio ya sean estos en cuanto a la ley o en cuanto a los hechos.” *COPR v. SPU*, supra, 328-329. Casos citados omitidos.

A su vez, los tribunales pueden intervenir y revisar si el convenio o acuerdo de sumisión consigna expresamente que el laudo sea resuelto conforme a derecho, y ello con referencia al derecho aplicable. *Aquino González v. AEELA*, supra. Es decir, los foros judiciales apelativos tendrán la autoridad para revisar todas las cuestiones de derecho sustantivo resueltas por el árbitro, para poder determinar si son correctas. *Sonic Knitting Industries v. ILGWU*, 106 DPR 557, 580-581 (1977).

C. Arbitrabilidad Sustantiva

En el ámbito laboral, el concepto de la arbitrabilidad versa en el derecho del querellante a que su agravio lo determine un árbitro. *UGT v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 684 (2006). La arbitrabilidad tiene dos vertientes: la sustantiva y la procesal. Respecto a lo primero, el Tribunal Supremo expreso:

La sustantiva atiende la interrogante de si, conforme los términos del convenio colectivo, las partes acordaron someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. Es decir, si la controversia 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. *Id.*¹⁴

En lo pertinente, el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, del 7 de septiembre de 2016 dispone:

[...]

d. En caso que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez éste quede sometido en su totalidad. El incumplimiento de esta disposición conllevará que no se considere la defensa de arbitrabilidad de la querella.

D. Auto de Certiorari

Todo recurso de *certiorari* presentado ante nosotros debe ser examinado primeramente al palio de la Regla 52.1 de Procedimiento Civil, 32 LPRA Ap. V, R. 52.1. La referida regla dispone como sigue:

Todo procedimiento de apelación, *certiorari*, certificación, y cualquier otro procedimiento para revisar sentencias y resoluciones se tramitará de acuerdo con la ley aplicable, estas reglas y las reglas que adopte el Tribunal Supremo de Puerto Rico.

El recurso de *certiorari* para revisar resoluciones u órdenes interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia, solamente será expedido por el Tribunal de Apelaciones cuando se recurra de una resolución u orden bajo las Reglas 56 y 57 o de la denegatoria de una moción de carácter dispositivo. No obstante, y por excepción a lo dispuesto anteriormente, el Tribunal de Apelaciones podrá revisar órdenes o resoluciones interlocutorias dictadas por el Tribunal de Primera Instancia cuando se recurra de decisiones sobre la admisibilidad de testigos de hechos o peritos esenciales, asuntos relativos a privilegios evidenciarios, anotaciones de rebeldía, en casos de relaciones de familia, en casos que revistan interés público o en cualquier otra situación en la cual esperar a la apelación constituiría un fracaso irremediable de la

¹⁴ Citas omitidas.

justicia. Al denegar la expedición de un recurso de *certiorari* en estos casos, el Tribunal de Apelaciones no tiene que fundamentar su decisión.

Cualquier otra resolución u orden interlocutoria expedida por el Tribunal de Primera Instancia podrá ser revisada en el recurso de apelación que se interponga contra la sentencia sujeto a lo dispuesto en la Regla 50 de este apéndice sobre los errores no perjudiciales. Regla 52.1 de Procedimiento Civil, *supra*. [Énfasis Nuestro].

Aún cuando un asunto esté comprendido dentro de las materias que podemos revisar de conformidad con la Regla 52.1, *supra*, previo a ejercer debidamente nuestra facultad revisora sobre un caso es menester evaluar si, a la luz de los criterios enumerados en la Regla 40 de nuestro Reglamento, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40, se justifica nuestra intervención, pues distinto al recurso de apelación, este tribunal posee discreción para expedir el auto el *certiorari*. *Feliberty v. Soc. de Gananciales*, 147 DPR 834, 837 (1999). Por supuesto, esta discreción no opera en el vacío y en ausencia de parámetros que la dirija. *I.G. Builders et al. v. BBVAPR*, *supra*; *Rivera Figueroa v. Joe's European Shop*, 183 DPR 580 (2011). Precisa recordar que la discreción ha sido definida como “una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera.” *SLG Zapata-Rivera v. J.F. Montalvo*, 189 DPR 414, 434-435 (2013).¹⁵ Así pues, se ha considerado que la discreción se nutre de un juicio racional cimentado en la razonabilidad y en un sentido llano de justicia y “no es función al antojo o voluntad de uno, sin tasa ni limitación alguna”. *Íd.*¹⁶

A estos efectos, la Regla 40 de nuestro Reglamento, *supra*, enumera los criterios que debemos considerar al momento de determinar si procede que expidamos el auto discrecional *certiorari*. *I.G. Builders et al. v. BBVAPR*, *supra*. Dicha norma procesal establece lo siguiente:

¹⁵ Citas Omitidas.

¹⁶ Citas Omitidas.

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.

Los criterios antes transcritos sirven de guía para poder determinar, de manera sabia y prudente, si procede o no intervenir en el caso en la etapa del procedimiento en que se encuentra el caso.

Torres Martínez v. Torres Ghigliotty, 175 DPR 83, 97 (2008).

Por último, recordemos que 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 LPRA 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 DPR 1, 23 (2011).

III.

Por su estrecha relación, discutiremos todos los señalamientos de error en conjunto. En su escrito de *certiorari*, la parte peticionaria sostiene que el TPI erró en su dictamen debido a

que no atendió el asunto de arbitrabilidad sustantiva ante su consideración y, además, por concederle deferencia a la determinación de la Árbitro del NCA.

Auxilio Mutuo aduce que el foro primario estaba obligado a resolver el asunto de arbitrabilidad sustantiva, pues el Convenio Colectivo 2018-2021 disponía que todo laudo se iba resolver conforme a derecho, por lo que tenía la autoridad para revisar todas las cuestiones de derecho resueltas por el árbitro. Por ello, como el asunto a resolver era uno de estricto derecho, el TPI no tenía que concederle deferencia a lo resuelto por la Árbitra. Además, el peticionario alega que el TPI, al igual que la Árbitra, hizo caso omiso al Convenio Colectivo 2018-2021 puesto que ambos ignoraron lo dispuesto respecto al procedimiento de quejas y agravios.

Tras evaluar el Convenio Colectivo 2018-2021, la querrela de la señora Cruz García, la comunicación de la señora Vega y los demás documentos presentados, es forzoso coincidir con el TPI. Veamos el porqué.

Es importante señalar que **en ningún momento el TPI le otorgó deferencia a la determinación de la Árbitra**, sino que evaluó el asunto de arbitrabilidad sustantiva a la luz del Convenio Colectivo 2018-2021. De una lectura de la sentencia recurrida surge que el TPI dictaminó que el laudo impugnado era revisable puesto que versaba sobre un asunto de jurisdicción del árbitro. Asimismo, el foro *a quo* explicó que dicho laudo era revisable en toda su extensión por los tribunales pues el Convenio Colectivo 2018-2021 disponía que los árbitros debían emitir el laudo conforme a derecho.¹⁷

Por otro lado, para determinar si la querrela de la señora Cruz García es arbitrable en su modalidad sustantiva hay que analizar si

¹⁷ Véase el Apéndice del peticionario, a la pág. 7.

la misma está contenida en el Convenio Colectivo 2018-2021. Al respecto, el Artículo I del Convenio Colectivo 2018-2021 establece:

Artículo I

Declaración de Principios

Las relaciones obrero-patronales están inspiradas en los deseos sinceros de las partes de realizar objetivos comunes para el mejoramiento del nivel social y económico de los empleados y el fortalecimiento y crecimiento de la industria. **Para el logro de estos objetivos es indispensable la creación de un clima de armonía, comprensión y buena voluntad que estimule la dinámica creadora y constructiva que proporciona la paz industrial.**

Las partes contratantes se esforzarán por mantener relaciones armónicas en un clima de paz y de mutua comprensión donde se cumplan los deberes y se garanticen los derechos que más adelante se establecen. La Unidad Laboral tomará aquellas acciones que le garanticen al Hospital un servicio eficiente y a tono con los más altos niveles de ejecución y responsabilidad que demanda una actividad tan delicada como la del servicio que rinde el Hospital a la comunidad.

[...]¹⁸.

A su vez, el Artículo X del Convenio Colectivo 2018-2021 dispone:

Artículo X

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 través de su delegado ante el(la) Director(a) de Recursos Humanos de Hospital dentro de diez (10) días laborales siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los diez (10) días laborales siguientes a que se le presenta dicha queja, el (la) Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado convocará a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración. En aquellos casos relacionados con desempeño será el(la) Director(a) de Recursos Humanos o la Directora de Enfermeras quien atienda las Querellas. Luego de celebrada dicha reunión, el (la) Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado presentará su decisión por

¹⁸ *Íd.*, a la pág. 258. Énfasis nuestro.

escrito dentro de los próximos diez (10) días laborales de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo se podrá extender dicho periodo.

Segundo Paso

A. **Si la Unión no está conforme con la decisión del (la) Director(a) de Recursos Humanos**, la Directora de Enfermería o su representante autorizado la Unión podrá, no más tarde de diez (10) días laborales 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.

[...]

J. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.

[...]¹⁹.

Ahora, en cuanto a los hechos del caso, surge del expediente que el 11 de octubre de 2018, la señora Cruz García, al amparo del Convenio Colectivo 2018-2021, le presentó a la señora Vega (Directora de Recursos Humanos de Auxilio Mutuo) una querrela por alegadamente haber sufrido un patrón de acoso sexual por parte de su supervisor. **La señora Cruz García sostuvo que dicha acción estaba infringiendo la armonía del ambiente laboral**, por lo que solicitó una reunión para tratar de resolver el asunto. Tras la celebración de la reunión,²⁰ la señora Vega le comunicó a la señora Cruz García que no encontraron evidencia de acoso sexual por parte de su supervisor. Insatisfecha y conforme al Convenio Colectivo 2018-2021, esta última, junto a la ULEES, acudieron al NCA para resolver la querrela.

En virtud de lo antes expuesto, resulta claro que tanto la Árbitra como el TPI resolvieron correctamente. De ser cierta la alegación de la señora Cruz García, Auxilio Mutuo **estaría lesionando el ambiente armónico y el clima de paz instituidos**

¹⁹ *Íd.*, a las págs. 278-281. Énfasis nuestro.

²⁰ *Íd.*, a la pág. 363.

como principios rectores en el Artículo I del Convenio Colectivo 2018-2021. A su vez, puesto que la querella versa sobre un asunto de **aplicación del Convenio Colectivo**, aplica **el procedimiento dispuesto en su Artículo X.** Así, entendemos que la querella de la señora Cruz García es arbitrable sustantivamente. A estos efectos, coincidimos con las expresiones del foro primario cuando señaló “El lenguaje contenido en este artículo es lo suficientemente amplio para atender controversias relacionadas al acoso laboral.”²¹

De otra parte, Auxilio Mutuo menciona, pero sin entrar en detalle, que el TPI incidió al obviar que al momento de los hechos no se había aprobado la ley para prohibir y prevenir el acoso Laboral en Puerto Rico, Ley núm. 90-2020 de 7 de agosto de 2020, lo que hacía improcedente la querella de la señora Cruz García. Enfatizamos que, independientemente de que al momento de los hechos no existiera un estatuto que prohibiera el acoso laboral, esto no impedía que la señora Cruz García presentara una querella al amparo de las disposiciones del Artículo X del Convenio Colectivo 2018-2021. Esto porque con la queja se pretendía desagraviar y resolver una violación del clima laboral de respeto y armonía según exigido expresamente en el Convenio.

En fin, reiteramos que no cabe duda de que -en principio- las alegaciones de la señora Cruz García relativas a ser víctima de un patrón de acoso laboral por su supervisor frustran las relaciones obrero-patronales, infringiendo así lo dispuesto claramente en el Artículo I del Convenio Colectivo. Por lo que la Árbitro del NCA puede atender la querella por resultar un agravio arbitrable al tenor de las propias disposiciones del Convenio Colectivo. Por tanto, los errores formulados por Auxilio Mutuo no se cometieron.

²¹ *Íd.*, a la pág. 8.

IV.

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

Notifíquese.

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

La Jueza Cintrón Cintrón disiente sin opinión escrita.

LCDA. LILIA OQUENDO SOLÍS
Secretaria del Tribunal de Apelaciones