

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

Unión Periodistas, Artes
Gráficas y Ramas
Anexas (“UPAGRA”),
Local 33225, Afiliada a
The Newsguild,
Communications
Workers of America
(C.W.A) (AFL, CIO, CLC,
FT)

Demandante-Apelada

vs.

Univisión de Puerto
Rico, Inc.

Demandado-Apelante

KLCE202200843

APELACIÓN

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
San Juan

Civil Núm.:
SJ2020CV04465
(503)

Sobre: Revisión
Judicial de Laudo de
Arbitraje

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, el Juez Ronda del Toro y la Jueza Díaz Rivera.

Rivera Colón, Juez Ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de septiembre de 2022.

Comparece ante nos Univisión de Puerto Rico, Inc. (Univisión o parte apelante), quien presenta recurso de *Certiorari*, en el que solicita la revocación de la Sentencia emitida el 29 de junio de 2022,¹ por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan. En lo pertinente, el foro primario confirmó el Laudo de Arbitraje A-19-1249, emitido el 22 de julio de 2022,² en el que se ordenó a Univisión asignar a seis empleados en sus respectivas plazas, por tener derecho preferencial a ellas, luego de estos haber sido cesanteados de empleo.

Tras examinar la naturaleza y procedencia del caso de autos, el *Certiorari* presentado ante nuestra consideración será acogido

¹ Notificada ese mismo día.

² Notificado en igual fecha.

como un recurso de apelación, aunque conservará la clasificación alfanumérica asignada por la Secretaría de este Tribunal.

Examinada la solicitud de autos, la totalidad del expediente y el estado de derecho aplicable ante nuestra consideración, confirmamos la Sentencia apelada, por los fundamentos que expondremos a continuación.

I.

Luego del paso de los Huracanes Irma y María, Univisión se vio en la obligación de reestructurar las operaciones, resultando ello en cambios en las jornadas de trabajo efectivo el 14 de marzo de 2018. El 12 de febrero del mismo año, el Departamento de Recursos Humanos cursó una misiva a 26 empleados unionados a los cuales les informó que habían sido afectados por la reestructuración, y que su jornada de trabajo se reduciría de tiempo completo a tiempo parcial; además de eliminar una plaza por completo. Igualmente, se les advirtió que podían desplazarse a otro puesto para el cual estuviesen cualificados o recibir compensación por cesantía y los demás beneficios que esto implica, incluyendo estar en la lista de reemplazo. Para ello, se hacía referencia a los Arts. 4 y 8 del Convenio Colectivo.

De los 25 empleados antes mencionados, 6 de estos rechazaron el puesto a tiempo parcial, y ejercieron su derecho a recibir la Compensación por Despido o Cesantía conforme lo establece el Art. 8 del convenio. Éstos fueron: (1) Roberto Vázquez, (2) Freddy Santiago, (3) María Figueroa, (4) Leonardo Santiago, (5) Juan Pizarro y (6) Jorge Sepúlveda.

Posteriormente, el 21 de mayo de 2018, Univisión anunció las 6 plazas vacantes de jornada parcial. Por tal razón, los 6 empleados que habían sido cesanteados y ubicados en la lista de reemplazo solicitaron por escrito las posiciones vacantes. Alegaron

tener derecho preferencial para ocuparlas, así como lo establece el Art. 3, sec. 8 del Convenio Colectivo, el cual lee como sigue:

*Cuando ocurra una vacante y dicha posición fue la última posición regular ocupada por un empleado que hay sido cesanteado y está en la lista de reemplazo o se encuentra en otra posición por desplazamiento (“bumping”) dicha vacante no tendrá que ser publicada ya que **dicho empleado tendrá el derecho preferencial** a dicha posición. Este empleado recibirá prospectivamente el salario que devenga más cualquier aumento beneficio que haya ocurrido durante su permanencia en dicha lista. Si no hay tal empleado en la lista de reemplazo o no reclama su posición, dicha vacante será publicada, según lo dispuesto en la Sección 2 de este artículo.*

(Énfasis nuestro).

No obstante, las plazas no les fueron concedidas a los empleados. Como consecuencia, para el año 2019, la Unión de Periodistas, Artes Gráficas y Ramas Anexas (UPRAGRA) presentó una “Reclamación sobre violación de Convenio Colectivo” ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (el Negociado). Alegó que, Univisión violó el Convenio Colectivo, al publicar las referidas plazas como vacantes sin antes comunicarse con los empleados, acto contrario al Art. 3 del convenio colectivo. Por su parte, Univisión adujo que, los empleados no tenían un derecho preferencial, ya que las plazas vacantes eran distintas a las ocupadas anteriormente por ellos. Fundamentó dicha diferencia en que, las nuevas plazas eran a tiempo parcial. Ante la controversia de si los 6 empleados tenían o no derecho preferencial sobre las plazas publicadas en mayo de 2018, **el Negociado concluyó que, en efecto, éstos tenían derecho preferencial para ocupar las plazas.**³ Así, ordenó asignar a los 6 empleados a sus respectivas plazas, y a que se les pagaran los salarios y beneficios dejados de percibir.

³ Véase, Laudo de Arbitraje emitido por el árbitro Benjamín Marsh Kennerly el 22 de julio de 2022, Ap. pág. 100.

En desacuerdo con dicha determinación, el 21 de agosto de 2020, Univisión recurrió ante el Tribunal de Primera Instancia (TPI) mediante “Petición de Revisión y Anulación de Laudo de Arbitraje por ser Contrario a Derecho”.⁴ Arguyó que el árbitro erró: (1) al concluir que las plazas publicadas eran las mismas que ostentaron los empleados anteriormente, (2) al sustentar su determinación en evidencia fáctica que no era admisible por no haber sido parte de la estipulación de hechos, (3) al no considerar ni aplicar las doctrinas de equidad, y (4) al determinar que los 6 empleados tenían derecho a las plazas reclamadas, aun cuando no surge de la evidencia que dos de ellos completaron el proceso dispuesto en el convenio. Así mismo, sostuvo que, erró el árbitro al modificar el convenio entre las partes sin autoridad para ello, por lo que procedía la revocación del Laudo.

El 1 de octubre de 2020, UPAGRA presentó “Oposición a Petición de Revisión de Laudo”.⁵ En ella sostuvo que, el árbitro resolvió conforme al Convenio Colectivo, entiéndase, que los empleados cesanteados tenían un derecho preferencial sobre las plazas publicadas por Univisión. Enfatizó que, la determinación del árbitro debía prevalecer, toda vez que los asuntos resueltos eran de su competencia y no había un error manifiesto y, por lo tanto, ameritaba la deferencia del Tribunal. Así mismo, aseguró que, la mera inconformidad por parte de Univisión no era razón suficiente para revocar el Laudo.

Por otro lado, el 20 de octubre de 2020, Univisión presentó su “Réplica a Oposición a Petición de Revisión de Laudo de Arbitraje”,⁶ mediante la cual reiteró su postura e insistió que, del convenio colectivo, no surgía que un empleado podía rechazar una

⁴ Véase, “Petición de Revisión y Anulación de Laudo de Arbitraje por ser Contrario a Derecho” presentada el 21 de agosto de 2020, Ap. pág. 59.

⁵ Véase, “Oposición a Petición de Revisión de Laudo” presentada el 1 de octubre de 2020, Ap. pág. 34.

⁶ Véase, “Réplica a Oposición a Petición de Revisión de Laudo de Arbitraje” presentada el 20 de octubre de 2020, Ap. pág. 18.

plaza, recibir el pago por cesantía y luego solicitar nuevamente la misma plaza. Igualmente, alegó una diferencia entre las plazas de jornada completa y jornada parcial, y que el remedio concedido no surgía del convenio, por lo que su actuación resultaba *ultra vires*.

Evaluada las mociones presentadas, el 20 de junio de 2022, **el foro primario denegó la petición de revisión presentada por Univisión, y confirmó el Laudo de Arbitraje en cuestión.**⁷ En síntesis, resolvió que, en cuanto a los parámetros de la revisión judicial, por tratarse de una interpretación de hecho realizada por el Árbitro, éstas no eran revisables, ya que estuvieron sostenidas por la prueba y no fueron contrarias a las estipulaciones.

Inconforme, el 29 de julio de 2022, Univisión recurre ante este foro apelativo intermedio, por el cual le imputa al TPI la comisión de los siguientes errores:

1. *Erró y cometió abuso de discreción el Honorable Tribunal de Primera Instancia al no tomar en cuenta e ignorar en su decisión ciertos hechos materiales importantes que no podían ser pasados por alto.*
2. *Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al otorgar deferencia al Laudo Arbitral cuando la controversia es una de estricto derecho ello habiendo el Honorable Árbitro llegado a una determinación contraria a derecho al concluir que las plazas objeto de la reestructuración notificada en febrero de 2018 eran las mismas que las plazas publicadas por Univisión en mayo de 2018 y concluyendo que por tal razón los querellantes tenían derecho preferente sobre las mismas ordenando le fueran concedidas. Al así hacerlo excedió su jurisdicción, puesto que la conclusión y remedios otorgados resultan contrarios a lo dispuesto en el Convenio Colectivo.*
3. *Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al otorgar deferencia al Laudo Arbitral cuando la controversia es una de estricto derecho ello habiendo el Honorable Árbitro llegado a una determinación contraria a derecho por haber alcanzado su adjudicación final sustentado en evidencia fáctica que no es admisible por no haber sido parte de la estipulación de hechos ni ninguna otra evidencia presentada ante su consideración.*
4. *Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al otorgar deferencia al Laudo Arbitral cuando la controversia es una de estricto derecho ello habiendo el Honorable Árbitro llegado a una determinación contraria a derecho por no considerar, y mucho*

⁷ “Sentencia” emitida y archivada en autos el 20 de junio de 2022.

menos aplicar, las doctrinas de equidad en el caso de autos.

5. *Erró el Honorable Tribunal de Primera Instancia al otorgar deferencia al Laudo Arbitral cuando la controversia es una de estricto derecho ello habiendo el Honorable Árbitro llegado a una determinación contraria a derecho al concluir que la totalidad de los seis querellantes tenían derecho a las plazas reclamadas toda vez que no surge de la evidencia sometida ante su consideración que dos de ellos hubieran completado efectivamente el proceso dispuesto en el Convenio Colectivo.*

II.

A.

En nuestra jurisdicción existe una fuerte política pública a favor de la resolución de conflictos mediante métodos alternos, como la mediación y el arbitraje. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 30 (2011). Cónsono con lo anterior, el arbitraje es un “procedimiento para resolver controversias, sometiéndolas a un árbitro o a un cuerpo de árbitros, para luego de considerar las pruebas, emitir [un] laudo”. *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, 182 DPR 1, 19 (2011), citando a I. Rivera García, Diccionario de Términos Jurídicos, 2da ed. Rev., Orford, Equity, 1985, a la pág. 18. Cabe señalar que, dicho mecanismo resulta ser más rápido y menos costoso que los procedimientos judiciales, a la vez que ofrece mayor flexibilidad a las partes; el mismo contribuye a promover la paz industrial. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 682 (2006). El arbitraje viene a ser, entonces, como un sustituto del litigio judicial, en el sentido de que su fin es la adjudicación.

En consideración de lo anterior, se trata de un procedimiento mediante el cual “las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral que está investido con la facultad de rendir una decisión”. *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, *supra*, a la pág. 19, citando a D. Fernández Quiñones, El arbitraje obrero-patronal, Colombia, Ed. Forum, 2000, pág. 9. En ese

sentido, un laudo de arbitraje es la decisión final de un árbitro al disponer de una controversia, por lo que se entiende como la “decisión o fallo que dictan los árbitros”. *VDE Corporation v. F & R Contractors*, 180 DPR 21, 45 (2010), citando a I. Rivera García, Diccionario de Términos Jurídicos, 3ra ed., San Juan, Ed. LexisNexis, 2000, pág. 144. Cabe resaltar que, a pesar de que un laudo de arbitraje no es un contrato ni una sentencia, sí comprende características de ambos. *J.R.T. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 195, 199 (1976).

Como es sabido, los tribunales confieren gran deferencia a las interpretaciones que realicen los árbitros en torno a lo acordado por las partes en un convenio colectivo. *Condado Plaza v. Asoc. Empleados Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 352 (1999). Esto, ya que los árbitros tienen una experiencia y conocimiento especializado ajeno al de los jueces. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299 (2011). Por lo que, un laudo solo puede ser impugnado en casos de: (1) fraude, (2) conducta impropia, (3) falta del debido procedimiento en la celebración de la vista, (4) violación de la política pública, (5) falta de jurisdicción, y (6) que no resuelva todas las cuestiones en controversia que se sometieron. *UGT v. Centro Médico del Turabo*, 2022 TSPR 27, 208 DPR _____. A modo de excepción, si en el convenio colectivo las partes acuerdan que el laudo se emita conforme a derecho, el tribunal tendrá la facultad para revisar los méritos jurídicos del mismo. *Indulac v. Unión*, 207 DPR 279 (2021). Es decir, si el convenio de arbitraje establece de forma expresa que el laudo debe ser resuelto conforme al derecho aplicable, la autolimitación de los tribunales cede. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, *supra*, a las págs. 682-683. Así, cualquier parte afectada tiene legitimación y puede recurrir ante el foro judicial de primera instancia para “impugnar el laudo emitido y revisar la corrección y validez jurídica del mismo”. Alberto Acevedo

Colom, Legislación protectora del trabajo comentada pág. 395 (8ª ed. rev., sup. 2014, 2005); *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, 119 DPR 62, 67-68 (1987). Ahora bien, “[c]ondicionar un laudo a que sea ‘conforme a derecho’ significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico”. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, *supra*, a la pág. 68. Por tal razón, las disposiciones de hechos en laudos de arbitraje conforme a derecho pueden ser revocadas, sólo si no están sostenidas por evidencia sustancial que obra en el expediente en su totalidad. *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348, 352-353 (1985).

B.

El convenio colectivo es un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes. *Cardona Caraballo v. ACT*, 196 DPR 1004, 1013 (2016). Se define como “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 status de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que surjan durante la vigencia del contrato”. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*, a la pág. 319, citando a M.M. Ballester, Vocabulario Obrero-Patronal, San Juan, Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Departamento del Trabajo, 1962, pág. 25. Además, por tratarse de un contrato, le son aplicables las disposiciones del Código Civil relativas a la materia de contratos. *Hietel v. PRTC*, 182 DPR 451, 458 (2011). Así, las partes deben cumplir rigurosamente con el contenido de un convenio colectivo, y éste no podrá ser contrario a la ley, la moral o el orden público. Art. 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.⁸

⁸ Artículo equivalente al Art. 304 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 6242.

El Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 1 *et al*, dispone que “[e]l contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio”. Art. 1206 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3371.⁹ Adicionalmente, establece que “[l]os contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley”. Art. 1210 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3375.¹⁰ Una vez las partes prestan su consentimiento, éstos quedarán obligados al cumplimiento de la obligación pactada, ya que “[l]as obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse al tenor de los mismos”. Art. 1044 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2994.¹¹

III.

En el caso ante nuestra consideración, Univisión alega que erró el foro primario al otorgar deferencia a las determinaciones del árbitro. Ello, en primer lugar, en cuanto a que el Convenio Colectivo no establecía nada sobre que un empleado que ya había sido cesanteado podía solicitar la reinstalación en una posición vacante, conforme lo establecido en los Arts. 4 y 8 del Convenio Colectivo. En segundo lugar, argumenta que las plazas regulares de jornada completa y las plazas regulares de jornada parcial eran de clasificaciones distintas. Por último, sostiene que el Árbitro había enmendado el Convenio, al emitir el remedio concedido.

Resulta pertinente señalar que, el Art. 4, sec. 11 del Convenio Colectivo indica que:

⁹ Artículo equivalente al Art. 1230 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9751.

¹⁰ Artículo equivalente al Art. 1237 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9771.

¹¹ Artículo equivalente al Art. 1233 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9754.

*Un empleado cesanteado o afectado por la reducción de horas de trabajo podrá elegir [...] desplazarse hacia otra clasificación o posición para la cual califique [...], o **podrá recibir la compensación por cesantía bajo el Artículo 8 (Compensación por Despido o Cesantía) y cualquier otro beneficio al cual tenga derecho y tenga acumulado hasta la fecha de la cesantía, e incorporar su nombre en las listas de re-empleo.** [...] (Énfasis nuestro).*

A tenor con lo anterior, los 6 empleados reclamantes optaron por quedar cesanteados y fueron incluidos en la lista de reempleo. Ante esta situación, es de aplicación el Art. 3, sec. 8 el Convenio Colectivo, el cual menciona que:

Cuando ocurra una vacante y dicha posición fue la última posición regular ocupada por un empleado que haya sido cesanteado y está en la lista de reempleo o se encuentra en otra posición por desplazamiento (“bumping”) dicha vacante no tendrá que ser publicada ya que dicho empleado tendrá el derecho preferencial a dicha posición. [...]
(Énfasis nuestro).

Tras evaluar el lenguaje contenido en las disposiciones previamente citadas, determinamos que el Convenio Colectivo es claro en cuanto a que el empleado afectado por la reducción de horas puede escoger entre: (1) permanecer en la nueva posición asignada, o (2) recibir la cesantía con los beneficios que ello concede. Entre estos beneficios, está el ser incorporado en la lista de reempleo. De esta forma, si surge una vacante en la última posición regular ocupada por el empleado, será deber del patrono, en este caso Univisión, notificar dicha plaza a los empleados, pues éstos poseen un derecho preferencial. Ello no ocurrió en el presente caso, lo que resulta en la violación a las disposiciones del Convenio Colectivo. Además, es preciso señalar que del Art. 3, sec. 8 no se desprende la existencia de diferencia alguna en cuanto al tipo de jornada de la posición, sino que se limita a “la última posición regular ocupada por un empleado”.

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce que las clasificaciones ocupacionales merecen deferencia por ser

prerrogativas de la empresa y su gerencia. Sin embargo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha avalado alterar estas determinaciones del patrono cuando sostenerlas resulte patentemente en un fracaso a la justicia. *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 DPR 364 (2001). Cuando surjan controversias sobre las clasificaciones, se deberán considerar los siguientes factores: “(1) las funciones y los deberes del puesto; (2) los requisitos para ocupar la plaza, incluso los conocimientos y las destrezas necesarias, así como la preparación académica; (3) la forma de compensación, y (4) la forma en que se realiza el trabajo”. *Íd.* esc. 1.

En el caso de autos, Univisión menciona el Art. 17 del Convenio Colectivo como base para evidenciar la distinción entre las plazas a jornada completa y a jornada parcial. No obstante, nada de lo allí dispuesto cambia las funciones, requisitos, tipo de compensación o manera en que los empleados realizarían sus funciones, de cambiárseles las jornadas. Al contrario, el mencionado artículo provee que ambos tipos de empleados serán compensados de igual manera. Considerando lo anterior, el único cambio de las plazas fue una reducción de las horas trabajadas semanalmente. Por lo que las clasificaciones ocupacionales de ambas plazas -jornada a tiempo completo y a tiempo parcial- eran, en esencia, las mismas.

Por último, el remedio concedido por el Árbitro fue en cumplimiento con lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Entiéndase, el asignar a los 6 empleados a sus respectivas plazas por tener un derecho preferencial a ellas. Igualmente, a que se le pagaren los salarios y beneficios dejados de recibir, ante el incumplimiento por parte de Univisión con el Convenio Colectivo al publicar las plazas sin antes notificarles. Lo cierto es que, aunque los árbitros gozan de gran flexibilidad al momento de conceder

remedios, éstos deberán cumplir con la esencia del convenio y del propio laudo de arbitraje. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*, a la pág. 332. Incluso, también están facultados para conceder daños compensatorios si el empleado ha sufrido alguna violación contractual por su patrono, lo cual incluye los haberes dejados de devengar. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, a las págs. 1191 y 1201-02.

Por consiguiente, el remedio está justificado, ya que revierte al empleado a la condición en que debía estar inicialmente, y se le concedió una comprensión, remedio que también está facultado a conceder. Por lo antes mencionado, no ocurrió el error alegado por la parte apelante, y por ser el Árbitro el tenedor de la pericia en cuanto a la materia, se le confiere deferencia a su determinación inicial.

El tercer error alegado por Univisión trata sobre la mención por parte del Árbitro en el Laudo, sobre el hecho de que la plaza publicada en mayo de 2018 contaba con más horas que la plaza ofrecida en febrero del mismo año. La parte apelante argumenta que se cometió un error extraordinario, a tenor con la Regla 106 de Evidencia, 32 LPRA Ap. VI, R. 106, pues se utilizó este hecho como prueba que no constaba como parte de la estipulación de los hechos ni otra evidencia presentada.

A pesar de que ello fue mencionado en el Laudo recurrido, no surge que el Árbitro haya utilizado tal expresión como parte de su análisis al momento de disponer sobre la controversia. Igualmente, somos del criterio que este hecho no fue un factor decisivo en la controversia, por lo que aun descartándolo es muy probable que se hubiese llegado a la misma conclusión. Por tal razón, el error alegado no se cometió, ya que el árbitro basó su determinación en las disposiciones del Convenio Colectivo, y las estipulaciones de las partes. Adicionalmente, y como señalamos

en el error anterior, la diferencia en la cantidad de horas no conlleva una distinción en cuanto a las plazas y, por ende, no se afecta el análisis efectuado.

Por otro lado, Univisión arguye que erró el Árbitro por no aplicar las doctrinas de equidad. Arguyó que la compensación por cesantía que recibieron los 6 empleados, y el otorgarle el puesto ya rechazado, constituía un enriquecimiento injusto en relación con el resto de los empleados que decidieron acogerse a las plazas a tiempo parcial. Además, indicó que tal acto constituye ir contra sus propios actos, pues se estaría solicitando una plaza luego de haberla rechazado unos meses antes.

Las doctrinas de enriquecimiento injusto y actos propios emanan del concepto de equidad, el cual solo debe utilizarse cuando no haya ley aplicable al caso. Art. 7 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPR sec. 7.¹² Nuestro Tribunal Supremo ha establecido los siguientes requisitos para la acción de enriquecimiento injusto: “(i) existencia de un enriquecimiento; (ii) un correlativo empobrecimiento; (iii) la conexión entre empobrecimiento y enriquecimiento; (iv) falta de causa que justifique el enriquecimiento; y (v) inexistencia de un precepto legal que excluya la aplicación del enriquecimiento sin causa”. *E.L.A. v. Cole*, 164 DPR 608, 633 (2005), citando a *Ortiz Andújar v. E.L.A.*, 122 DPR 817, 823 (1988).

En primer lugar, en el presente caso no hay laguna en derecho que justifique el uso de dichas doctrinas. Aunque esta doctrina no está regulada de forma directa por el Código Civil, nuestro Alto Foro ha reconocido que el enriquecimiento injusto no se podrá invocar cuando resulte contrario a una clara política pública. *Íd.* a la pág. 823. En el caso de autos, la controversia gira en torno a la interpretación de unos artículos específicos del

¹² Artículo equivalente al Art. 5 del Código Civil de 2020, 31 LPR sec. 5315.

Convenio Colectivo, el cual constituye ley entre las partes. De este modo, no hay cabida para invocar la doctrina de enriquecimiento injusto. O sea, no hay una causa que justifique el enriquecimiento. De hacerlo, se contraviene la política pública a favor del arbitraje laboral. Incluso, no se cumplen los requisitos necesarios para su aplicación. El “enriquecimiento” de los 6 empleados no ocasionó un correlativo empobrecimiento en el patrimonio de los demás empleados que decidieron acogerse a las plazas a tiempo parcial. Esto, pues, no existe un nexo entre el alegado “empobrecimiento” y “enriquecimiento”, ya que la cesantía reclamada por los 6 empleados no implicó una pérdida directa en el patrimonio de los demás empleados. Además, la disparidad monetaria alegada por Univisión es atribuible a las propias disposiciones del Convenio Colectivo, ya que éste permitía a los 6 empleados solicitar la cesantía, por lo que excluye la aplicación del enriquecimiento sin causa. Así, por no cumplirse con los requisitos que establece la doctrina ni situación que requiera su aplicación, no erró el Árbitro al solo interpretar y aplicar el Convenio Colectivo ante los hechos presentados sin considerar las doctrinas mencionadas.

Por su parte, la doctrina de actos propios se fundamenta en la obligación de actuar de buena fe “en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones”. *Vivoni Farage v. Ortiz Carro*, 179 DPR 990, 1010 (2010), citando a *Int. General Electric v. Concrete Builders*, 104 DPR 871, 876-877 (1976). Para que aplique la doctrina de actos propios es necesario que estén presentes los siguientes elementos:

(a) una conducta determinada de un sujeto; (b) que haya engendrado una situación contraria a la realidad, esto es, aparente y, mediante tal apariencia, susceptible de influir en la conducta de los demás; y (c) que sea base de la confianza de la otra parte que haya

procedido de buena fe y que, por ello, haya obrado de una manera que le causaría un perjuicio si su confianza quedara defraudada. Meléndez Piñero v. Levitt & Sons of P.R., 129 DPR 521, 555 (1991).

Univisión alega que es contradictorio que los empleados se beneficien del pago de la cesantía por haber rechazado la reclasificación y que, en contra de sus propios actos, varios meses luego, soliciten derecho preferencial sobre las mismas plazas rechazadas. Según indicamos antes, la mencionada doctrina será de aplicación solo en casos en que no exista ley aplicable. Asimismo, los empleados solicitaron las plazas vacantes, ya que el propio Convenio Colectivo, en el Art. 3 sec. 8, les concedía ese derecho. Por ende, reiteramos que, como en el presente caso el convenio es ley entre las partes, los empleados podían acogerse a la cesantía y luego solicitar las plazas vacantes. En consecuencia, el alegado error no fue cometido al no ser necesaria la aplicación de las doctrinas de equidad.

Univisión sostiene que, no surge en evidencia que 2 de los 6 empleados que solicitaron las plazas vacantes publicadas en mayo de 2018, hayan completado efectivamente el proceso dispuesto en el Convenio. Aunque es correcto afirmar que, de las estipulaciones de hecho se refleja que solo 4 de los 6 empleados (Roberto Vázquez, Freddy Santiago, María Figueroa y Jorge Sepúlveda) solicitaron por escrito las plazas vacantes, luego de estas haber sido publicadas por la parte apelante, no es menos cierto que de las mismas estipulaciones de hechos surge que las 6 solicitudes fueron denegadas. Ciertamente, para que Univisión haya denegado una solicitud, la misma tuvo que haber sido presentada. Es por ello que, el Árbitro podía inferir que los 6 empleados, incluyendo a Leonardo Santiago y Juan Pizarro, presentaron sus solicitudes ante la parte apelante. Por tal razón, no se cometió el

mencionado error, y por no haber un error manifiesto a los efectos, el argumento no es razón para revocar el Laudo.

Finalmente, Univisión alega que el TPI abusó de su discreción al obviar el hecho de que los empleados reclamantes rechazaron inicialmente las plazas sobre las cuales, unos meses más tarde, invocan tener derecho preferencial.

Nuestro ordenamiento jurídico ha establecido las siguientes instancias para determinar cuándo un tribunal ha cometido abuso de discreción: (1) cuando el tribunal 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, (2) cuando el tribunal, sin justificación, concede gran peso y valor a un hecho irrelevante e inmaterial, basando su decisión en él o (3) cuando luego de considerar todos los hechos materiales y descartar los irrelevantes, el tribunal los sopesa y calibra livianamente. *Pueblo v. Rivera Santiago*, 176 DPR 559, 580 (2009).

En el caso ante nuestra consideración no se dan ninguna de las circunstancias antes mencionadas. El tribunal se basó en el propio Convenio Colectivo, las determinaciones de hecho de las partes, y el Laudo de arbitraje. En efecto, de la Sentencia se desprende que el tribunal conocía que los empleados habían rechazado las plazas, razón por la cual se encontraban en la lista de reemplazo. De hecho, por esta misma razón tenían derecho a solicitar las plazas vacantes, conforme lo establece el Convenio Colectivo. Por ende, luego de examinados todos los errores, no se desprende que el TPI haya incurrido en abuso de discreción.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, los que hacemos formar parte de este dictamen, confirmamos la Sentencia apelada.

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

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