

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

HOSPITAL ESPAÑOL
AUXILIO MUTUO DE PR

Peticionario

v.

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

Recurridos

KLCE202000480

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

Civil Núm.:
SJ2019CV07413

Sobre:
Impugnación de
Laudo de Arbitraje.

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Romero García y la Juez Méndez Miró.

Jiménez Velázquez, jueza ponente.

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de octubre de 2020.

El Hospital Español Auxilio Mutuo de PR (Hospital o Patrono) presentó un recurso de *certiorari* ante este foro para impugnar la *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, que declaró *no ha lugar* la *Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje* presentada por el Hospital.

Ante la defensa de falta de jurisdicción sustantiva formulada por el Hospital, en el *Laudo de Arbitraje* se resolvió que la querella presentada por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (ULEES) era arbitrable sustantivamente. La árbitra Elizabeth Irizarry Romero, del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (el Negociado de Arbitraje o Foro de Arbitraje), razonó que, al momento de la acción disciplinaria contra una empleada representada por la ULEES, existía una cláusula sobre procedimiento de queja y agravios vigente entre el Hospital y la ULEES.

El dictamen arbitral fue confirmado por el Tribunal de Primera Instancia mediante la *Sentencia* que aquí se impugna. Ese foro determinó que los errores señalados en la *Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje* carecían de méritos. Así, concluyó que la Árbitra no erró al determinar que existía jurisdicción sustantiva para arbitrar la querrela presentada por la ULEES contra el Hospital. Fundamentó su decisión en que, aun cuando a la fecha de los hechos no existía un Convenio Colectivo, sí existía una serie de conductas por parte del Hospital que hicieron efectiva la cláusula sobre quejas y agravios contenida en el documento intitulado *Compendio de Propuesta Final HAM - Convenio Colectivo RN*. Consecuentemente, el Tribunal de Primera Instancia coincidió con la Árbitra en que el Hospital no puede conducirse contrario a sus propios actos y manifestaciones, pues ello contravendría la doctrina de actos propios, así como la obligación que nace al hacerse una declaración unilateral de voluntad.

A la luz de lo anterior, nos corresponde adjudicar si al momento de la acción disciplinaria presentada en este caso existía o no un Convenio Colectivo entre el Hospital y la ULEES. Específicamente, debemos establecer si una cláusula contenida en la Propuesta Final, implementada unilateralmente por el Hospital, tuvo el efecto contractual que de ordinario tienen las cláusulas pactadas en un Convenio Colectivo.

Tras examinar los alegatos de las partes junto a sus apéndices, así como los recursos presentados en los foros inferiores y las respectivas determinaciones, y atendiendo los reclamos desde la reiterada política pública en materia de arbitraje laboral, expedimos el recurso de *certiorari* y confirmamos la *Sentencia* dictada el 8 de mayo de 2020, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan.

Nos explicamos.

I

De los autos ante nuestra consideración surge que, para el año 2017, la señora Rosa Molina Bultrón (empleada) desempeñaba labores como enfermera graduada en el Hospital, pertenecía a la Unidad Apropiaada de Enfermeras (os) Graduadas (os), una de las unidades de la ULEES. Sin embargo, el 14 de agosto de 2017 el Hospital suspendió a la señora Molina Bultrón de empleo y sueldo durante cinco (5) días laborables por supuesta violación a las Normas de Asistencia, Puntualidad y Cumplimiento del Hospital. En respuesta a la sanción comunicada por el Hospital, el 18 de agosto de 2017, la empleada notificó por escrito a la Directora de Recursos Humanos del Hospital (Directora) que había presentado una querrela. A esos efectos, invocó el PRIMER PASO del procedimiento de quejas y agravios contenido en el Convenio Colectivo y solicitó se dejara sin efecto la suspensión. A lo anterior, la Directora respondió que, “[a]unque no aplicaba el Procedimiento de Quejas y Agravios, por no tener un Convenio Colectivo vigente”, coordinaría una reunión para atender el planteamiento.¹ No obstante, y tras varios trámites con la Directora de Recursos Humanos del Hospital, la ULEES radicó un querrela ante el Negociado de Arbitraje en representación de la empleada.²

Llegado el día de la vista ante el Negociado de Arbitraje, y antes de iniciar el procedimiento para atender la querrela en los méritos, el Hospital presentó la defensa de arbitrabilidad sustantiva y aseveró que

¹ Apéndice al *certiorari* del Hospital, pág. 424.

² En el *Laudo*, la Árbitra hizo referencia a varias comunicaciones entre la Directora de Recursos Humanos del Hospital y la ULEES cursadas para los meses de noviembre y diciembre de 2017. De estas comunicaciones se desprende que, el **7 de diciembre de 2017, se llevó a cabo una reunión entre las partes**, en la cual, según alegó la ULEES y se consignó en el *Laudo*, el Hospital no formuló defensa alguna en cuando a la no arbitrabilidad. Asimismo, quedó plasmado en el *Laudo* que, **el 11 de diciembre de 2017, la Directora de Recursos Humanos del Hospital notificó por escrito a la ULEES que mantenía la acción disciplinaria** tomada contra la enfermera Molina Bultrón y planteó que el Hospital no tenía Convenio Colectivo. Refiérase al *Laudo de Arbitraje A-19-2260*. Apéndice al *certiorari* del Hospital, págs. 38-41.

dicho foro carecía de jurisdicción. En atención a esto, ambas partes solicitaron someter el caso mediante alegatos escritos.

Específicamente, el Hospital sostuvo que al momento de los hechos que motivaron la referida querrela no existía un Convenio Colectivo entre las partes, por lo que la controversia no era arbitrable. Señaló, además, que el Convenio Colectivo de 2013-2015 había vencido el 31 de diciembre de 2015 y que no fue hasta noviembre de 2018 que se firmó un nuevo Convenio para los años 2018-2021. Añadió que el hecho de aceptar reunirse con la empleada y representante sindical no implicaba hacer efectivo el procedimiento de quejas y agravios. En ese sentido, el Hospital insistió en que el arbitraje era producto de la voluntad de las partes consignadas en un Convenio Colectivo y que ello no se había dado a la fecha de la suspensión de la empleada, por lo que procedía desestimar la querrela.

Por otra parte, la ULEES planteó que la controversia era arbitrable procesal y sustantivamente porque sí existía un Convenio Colectivo cuando ocurrieron los hechos. Apoyó lo anterior en cuatro argumentos. *Primero*, mencionó la comunicación con fecha del 28 de abril de 2017, enviada por la representación legal del Hospital, en la que este declaraba un *impasse* en las negociaciones que llevaban las partes y que, por ello, el 1ro de mayo de 2017 haría efectivo los artículos hasta ese momento acordados. *Segundo*, y de la mano de lo anterior, hizo referencia a que anteriormente, el 15 de marzo de 2017, el Hospital acompañó una comunicación dirigida a la ULEES sobre un compendio con los artículos de oferta final del patrono, el cual incluía un Procedimiento de Quejas y Agravios. *Tercero*, alegó que el Hospital, al citar a la empleada para discutir la querrela referente a su suspensión, le dio continuidad a lo establecido en el Convenio Colectivo. *Cuarto*, señaló que el Hospital se sometió al procedimiento de selección de árbitro sin esgrimir objeción o defensa oportuna sobre la arbitrabilidad de la querrela, por lo que renunció a dicha defensa.

Por todo ello, la ULEES sostuvo que el Hospital no podía ir contra sus propios actos. Finalmente, destacó que los tratadistas en materia de arbitraje han sostenido que el precedente en cuanto a las dudas sobre a la arbitrabilidad es resolver en la afirmativa.³

Atendido los alegatos sometidos por las partes, la Árbitra del Negociado de Arbitraje emitió el *Laudo de Arbitraje* A-19-2260. Al inicio de la referida determinación, la Árbitra advirtió que las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, por lo que sometieron proyectos por separado que leyeron como sigue:

POR LA UNIÓN [ULEES]

Que la señora Árbitro resuelva a base de la evidencia documental que le sometan las partes que la querella es arbitrable sustantivamente.

POR EL HOSPITAL

1. Que la Honorable Árbitro determine conforme a derecho, si la querella es arbitrable sustantivamente o no.
2. De determinar que la querella no es arbitrable, que se desestime el caso.
3. En la alternativa que determine que es arbitrable, que señale vista para que la Honorable Árbitro determine conforme a derecho si procede la reclamación de la Querella. ⁴

Ante ello, la Árbitra estableció que le correspondía determinar si la querella presentada era arbitrable o no, y que, de no serlo, desestimaría o, por el contrario, de serlo señalaría fecha para ventilarla en los méritos. Es decir, la Árbitra adoptó el proyecto de sumisión del Hospital.

Así las cosas, la Árbitra adjudicó que en efecto existía una cláusula pactada entre las partes que permitía la arbitrabilidad de la querella. Indicó que, el **28 de abril de 2017**, el Hospital notificó a la ULEES mediante comunicación escrita que, efectivo el **1ro de mayo de 2017**, implementaría su oferta final y última.⁵ De igual modo,

³ Refiérase al *Laudo de Arbitraje* A-19-2260. Apéndice al *certiorari* del Hospital, pág. 41.

⁴ Apéndice al *certiorari* del Hospital, pág. 31.

⁵ Apéndice al *certiorari* del Hospital, págs. 103-104.

apuntó que tal oferta final había sido anejada semanas antes a otra comunicación escrita intitulada *Compendio de Propuesta Final HAM - Convenio Colectivo RN (Propuesta Final)*. Sobre este particular, la Árbitra reveló que, en la referida Propuesta Final cursada por el Hospital, se incluyó el Artículo X sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios, el cual declara lo siguiente:

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 precedente Convenio, o cualquier cláusula o frase del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resultado de la siguiente manera:

PRIMER PASO

Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentar dicha queja, de por sí o a través de su delegado ante el(la) Director(a) de Recursos Humanos del Hospital dentro de los diez (10) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los diez (10) días laborables siguiente a que se presente 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 Querrelas. Luego de celebrada dicha reunión, el(la) Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado presentará por escrito dentro de los próximos diez (10) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo.

SEGUNDO PASO

Si la Unión no está conforme con la decisión del (la) Director(a) de Recursos Humanos, la Directora de Enfermeras o su representante autorizado la Unión podrá, no más tarde de diez (10) días laborables después de conocer la decisión, solicitar por escrito que se recorra a arbitraje. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte. En tal caso, las partes solicitarán un árbitro de un tema de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico...

A. ...

...

F. Cuando las partes refieran un asunto arbitrable al procedimiento de arbitraje, se conviene someter una sumisión escrita, especificando la controversia a resolver.

...

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

K. La decisión del árbitro será final y obligatoria excepto cuestiones de derecho que puedan surgir y cuyas cuestiones de derecho puedan ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes. ...⁶

⁶ Apéndice al *certiorari* del Hospital, págs. 50-53.

A esos efectos, la Árbitra sostuvo el argumento de la ULEES en cuanto a que la querrela era arbitrable toda vez que el Hospital no podía pretender ir contra sus propios actos tras, por su propia voluntad, poner en vigor la propuesta final y última del convenio colectivo. La Árbitra concluyó que, para el 14 de agosto de 2017, fecha de la acción disciplinaria contra la empleada, estaba en vigor una cláusula a los fines de atender los procedimientos de quejas y agravios que se suscitaban entre el Hospital y las(os) empleadas(os) pertenecientes a la matrícula de la ULEES.

En otras palabras, la Árbitra entendió que la serie de conductas y comunicaciones del Hospital meses antes de la acción disciplinaria contra la empleada, tuvo el efecto de activar un convenio en cuanto a los artículos que hasta ese momento se habían acordado, de manera que no podía ir contra los actos sobre los cuales la empleada confió e inició un procedimiento de queja. A raíz de lo anterior, se consignó en el *Laudo* que la querrela es arbitrable sustantivamente y conforme a ello se citó las partes para ventilar en los méritos de la querrela.

Inconforme, el Hospital recurrió al Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, para impugnar el *Laudo de Arbitraje*. En lo pertinente, el Hospital adujo que erró el Negociado de Arbitraje al determinar que existe jurisdicción sobre la querrela presentada por la ULEES, así como al interpretar que los actos o conducta del Hospital tuvieron el efecto de poner en vigor las cláusulas hasta el momento establecidas para el convenio colectivo. Según el Hospital, la Árbitra erró puesto que al momento de los hechos no existía un convenio colectivo en vigor. En oposición, la ULEES sostuvo que la querrela sí era arbitrable. Apoyó su argumento en que, si bien era cierto que había expirado el Convenio Colectivo para los años 2013-2015, y que por ello desde el año 2016 se encontraban en negociaciones con el Hospital, no era menos cierto que este último había implementado un procedimiento de quejas y agravios al hacer

efectiva unilateralmente la Propuesta Final y con ello las cláusulas allí contenidas. Destacó la ULESS que el Hospital había puesto en vigor las cláusulas acordadas por lo que no podía ir contra sus propios actos. En otras palabras, las partes reiteraron ante el foro judicial las mismas posturas ventiladas ante la Árbitra.

A tales efectos, el foro primario al considerar las posiciones de las partes y entender que no existían controversias sustanciales sobre los hechos esenciales y pertinentes, dictó sentencia que confirma el *Laudo de Arbitraje* sin celebrar vista. El Tribunal de Primera Instancia concluyó que no debía intervenir.

El tribunal consignó en la *Sentencia* aquí impugnada que entre las partes no existía controversia en cuanto a los siguientes hechos:

(1) Que hubo un Convenio Colectivo efectivo desde el 1ro de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015;

(2) Que tal Convenio venció el **31 de diciembre de 2015**, por no iniciarse proceso alguno para que este quedara renovado automáticamente;

(3) Que se inició un proceso de negociación entre las partes con el propósito de estipular ciertas cláusulas que formarían parte del Convenio Colectivo sujeto a la ratificación de los miembros de la ULEES.⁷ No obstante, se señala en la citada *Sentencia* que, durante ese periodo de negociación, el **15 de marzo de 2017**, el Hospital entregó a la mano de la presidenta de la ULEES una carta con referencia al *Compendio Oferta Final Convenio Enfermeras (os) Graduados (os)*. Allí, y por conducto de su representación legal, el Hospital notificó que se incluía el citado compendio para que en un solo documento se encontrara la totalidad de la Propuesta del Hospital.

Además, añadió lo siguiente:

Deseo mencionar que la posición de la Unión [ULEES] con respecto a la Propuesta Final del Hospital ha sido de rechazo a

⁷ Apéndice al *certiorari* del Hospital, págs. 5-6.

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.⁸

A poco más de un mes, el **28 de abril de 2017**, la representación legal del Hospital nuevamente cursó comunicación con la ULEES, esta vez con referencia a *Negociación Convenio Colectivo Enfermeras(os) Graduadas(os)* donde mencionó, entre otras cosas, 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 en la última reunión de negociación el 24 de marzo de 2017, así como a 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 decretó el impase**, la Unión no ha reconsiderado su posición ni tampoco ha llevado a la matrícula la propuesta final y última del Hospital. **Existiendo el impase en la negociación, le informamos que con fecha de efectividad del 1ro de mayo de 2017, el Hospital procederá a implantar la oferta final y última** que se encuentra ante la consideración de la Unión.⁹

(Énfasis nuestro).

Al evaluar estas comunicaciones, el foro primario concluyó que lo anterior fueron actos previos a la acción disciplinaria contra la empleada, la cual se inició el **14 de agosto de 2017**, es decir, cuatro meses y medio después de entrada en vigor la Propuesta Final del Convenio Colectivo por parte del Hospital. Consecuentemente, el Tribunal de Primera Instancia declaró *no ha lugar la Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje* instada por el Hospital. Basó su determinación en que la conducta del Hospital reflejó la intención inequívoca de reconocerle a sus empleados un proceso para atender las quejas y agravios, lo que incluía dirimir tales controversias ante el Negociado de Arbitraje. Con todo ello, confirmó que existía jurisdicción para que la querrela en cuestión fuera arbitrada sustantivamente.

En disconformidad con ese proceder, el Hospital recurrió ante este Tribunal y en su recurso reiteró sus planteamientos en apoyo a

⁸ Apéndice al *certiorari* del Hospital, págs. 46-47.

⁹ Apéndice al *certiorari* del Hospital, págs. 103-104.

que no existía un Convenio Colectivo para el periodo en que se efectuó la acción disciplinaria contra de la empleada.

II

En el recurso de *certiorari* presentado por el Hospital se formularon dos señalamientos de error, a saber:

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

Erró el Tribunal de Primera Instancia al no reconocer la jurisdicción exclusiva de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLNR) para determinar asuntos relacionados a la existencia y efectos de un impasse en la negociación de un convenio colectivo y otros asuntos relacionados a la negociación colectiva.¹⁰

La ULEES se opuso al recurso de *certiorari* por los mismos fundamentos y razones elaborados a través de sus escritos ante la Árbitra como ante el foro judicial primario.

III

A. Arbitraje y revisión

Desde hace ya décadas, la norma imperante en Puerto Rico es que la política pública favorece de forma vigorosa el arbitraje como método alternativo para la solución de disputas, por lo que toda duda sobre si procede o no el arbitraje debe resolverse a favor del mismo y conforme se haya pactado. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 30 (2011); *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, 182 DPR 1, 27 (2011). Además, de entrada, debemos resaltar que en lo que respecta al arbitraje obrero-patronal,

nuestro ordenamiento legal aún no cuenta con un estatuto que regule dicho campo... [a]nte esa ausencia de guías estatutarias, nos comenta el profesor Helfeld que tanto el Tribunal Supremo de Puerto Rico como el Tribunal Supremo Federal han asumido la responsabilidad de crear las normas para regir las relaciones entre el arbitraje obrero-patronal y el sistema de derecho.

¹⁰ Adelantamos que sobre el segundo señalamiento de error nada se dispuso en los foros anteriores, es decir, es un señalamiento de error *nuevo* ante este foro apelativo. En consecuencia, aplica la norma de derecho de que un tribunal apelativo está impedido de considerar un planteamiento formulado por primera vez en apelación o revisión. *Ortiz Torres v. K & A Developers, Inc.*, 136 DPR 192, 202 (1994); *Garage Rubén, Inc. v. Tribunal Superior*, 101 DPR 236, 242 (1973). Por eso, este Tribunal no puede revisar un error imputado al Tribunal de Primera Instancia por no atender un planteamiento que nunca le fue presentado ni formulado. *Trabal Morales v. Ruiz Rodríguez*, 125 DPR 340, 351 (1990). Por tal razón, no atenderemos el segundo error aquí señalado.

Aquino González v. A.E.E.L.A., supra, págs. 23-24.

Así, en múltiples ocasiones el Tribunal Supremo ha destacado que el Estado tiene el interés de promover los métodos alternos de adjudicación, como lo es el arbitraje obrero-patronal, pues, entre otras cosas, ello resulta en un trámite menos oneroso para las partes que litigan, menos técnico, más flexible, más ágil y, por tanto, más apropiado para solución de controversias que emanan de las relaciones laborales. Véase, *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, supra; *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, 170 DPR 443, 448-449 (2007). Por ello, una vez el patrono y la unión firman un convenio colectivo donde someten sus disputas obrero-patronales a un procedimiento de arbitraje, los árbitros realizan la función de las cortes para resolver las disputas. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, supra; *U.G.T. v. Challenger Caribbean Corp.*, 126 DPR 22, 29 (1990); *J.R.T. v. N.Y. & P.R. S/S. Co.*, 69 DPR 782, 800-801 (1949). Justamente, la principal función del árbitro en el proceso de arbitraje es la interpretación de las cláusulas del convenio colectivo.

De ahí que, cuando los foros apelativos analizamos las controversias que emanan de un procedimiento de arbitraje debemos tener presente que lo más prudente es la abstención judicial, aunque la intervención no está vedada. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos* supra, pág. 449. Como sabemos, el arbitraje es una vía alterna al trámite judicial, por lo que crea un foro sustituto a los tribunales de justicia, cuya interpretación es merecedora de gran deferencia. En tales casos, la doctrina que gobierna la revisión judicial de los laudos de arbitraje se caracteriza por una marcada deferencia a la decisión emitida por el árbitro. Véase, *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Pub.*, supra; *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, supra, pág. 28; *J.R.T. v. Corp. de Crédito Agrícola*, 124 DPR 846, 849-850 (1989).

De igual modo, precisa que recordemos que los convenios colectivos son una figura inherentemente contractual que se podrán

exigir al ser pactados y que se rigen por las disposiciones del Código Civil sobre los contratos, a no ser que la ley disponga otra cosa. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, supra, pág. 450. Así pues, tal convenio de sumisión es lo que le confiere facultad al árbitro para determinar el alcance de sus acciones, siendo nulo cualquier laudo que exceda dichas facultades. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, supra. En ese sentido, y como norma general, cuando las partes no acuerdan que el laudo será conforme a derecho, las determinaciones hechas por el árbitro se entenderán como finales e inapelables, por lo que no podrán litigarse en los foros judiciales. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, supra, págs. 32-33; *Febus y otros v. MARPE Const. Corp.*, 135 DPR 206, 216-217 (1994). No obstante, el Tribunal Supremo ha sido enfático en que si, por el contrario, las partes pactan que el laudo será emitido conforme a derecho, será entonces el tribunal quien tendrá la facultad para revisar los méritos jurídicos del laudo en controversia. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, supra pág. 33; *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, supra, pág. 28. En otras palabras, si las partes expresamente pactan que el laudo arbitral sea emitido conforme a derecho, los tribunales podrán corregir errores jurídicos en atención al derecho aplicable. Véase, *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, supra, pág. 35; *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, supra, págs. 25 y 28; *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, supra, pág. 449.

Ahora bien, independientemente de si el laudo es conforme a derecho o no, la jurisprudencia del máximo foro ha establecido que las causales por las cuales se puede impugnar un laudo basado en una sumisión voluntaria, son las siguientes: (1) el fraude, (2) la conducta impropia, (3) la falta del debido procedimiento en la celebración de la vista, (4) la violación de la política pública, (5) la falta de jurisdicción, y (6) que el laudo no resuelva todas las cuestiones en controversia que se sometieron. *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, supra, pág. 25; *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, supra.

A tono con el principio de la autonomía de la voluntad, como en cualquier negocio jurídico, en un contrato obrero-patronal las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre y cuando no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público. Art. 1207 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3372. Así pues, existirá un contrato desde que una o varias personas consciente en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio. Art. 1206 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3371. La norma general es que los contratos obligarán a las partes sin importar la forma en que se hayan celebrado. Art. 1230 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3451. Por excepción, algunas leyes exigen que el otorgamiento de determinados contratos sea en forma especial de manera que se puedan hacer efectiva sus obligaciones. Art. 1231 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3452. Además, un convenio colectivo, como todo contrato, tiene fuerza de ley entre las partes y debe cumplirse a tenor de sus disposiciones. Art. 1044 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2994; *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, supra, págs. 26-27.

Es por ello, que a los convenios colectivos también les aplican las normas de interpretación contractual. Recordemos que la norma general establece que cuando los términos de un contrato son claros y no crean ambigüedades, estos se aplicarán en atención al sentido literal que tengan, por lo que se interpretarán de forma restricta. Art. 1233 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3471; *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, supra, pág. 450. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, supra. Sobre el particular, el Tribunal Supremo ha expresado que, si los términos de un contrato o de una cláusula contractual, como lo sería una cláusula de un convenio colectivo, son suficientemente

claros como para entender lo que se pacta, hay que atenerse al sentido literal de las palabras y, por ende, los tribunales no pueden entrar a dirimir sobre supuestos o alegadas intenciones de las partes al momento de perfeccionar un contrato. Véase, *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, supra, págs. 450-457.

De igual modo, y en cuanto a la interpretación de un convenio colectivo, cabe destacar que será tarea del foro judicial examinar la intención de las partes para determinar si en efecto se pactó la arbitrabilidad. *Crofon Const. v. Aut. Edif. Púbs.*, 156 DPR 197, 205 (2002). Lo anterior se deriva de la premisa de que, siendo el arbitraje un asunto contractual, no se puede obligar a una parte a someter a arbitraje una disputa cuando dicha parte no lo ha acordado. *Id.* Por tanto, el tribunal deberá estudiar los actos anteriores, coetáneos y posteriores al momento en que se perfecciona el contrato, así como otras circunstancias que denoten la verdadera intención de los contratantes. *VDE Corporation v. F & R Contractors*, 180 DPR 21, 36 (2010). En ese sentido, queda claro que será la intención de las partes el criterio fundamental para fijar el alcance de las obligaciones contractuales. *Id.* En el propio Artículo 1233 del Código Civil nuestro, supra, se dispone que, si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de las partes, esta prevalecerá sobre las palabras. En todo caso, la ambigüedad de un contrato o de sus cláusulas debe resolverse contra quien la provocó, aun cuando no se trata de un contrato de adhesión. Véase, Art. 1240 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3478.

B. Doctrina de los actos propios

La doctrina de actos propios establece que a nadie le resulta lícito obrar contra sus propios actos. *Int. General Electric v. Concrete Builders*, 104 DPR 871 (1976). De acuerdo con lo expresado en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, esta doctrina está cimentada en el principio general de las obligaciones y contratos que ordena proceder

con buena fe en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas, en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones. *Vivoni Farage v. Ortiz Carro*, 179 DPR 990, 1010 (2010). Por ello, se ha establecido que la conducta contradictoria no tiene lugar en el campo del derecho y debe impedirse. *Int. General Electric v. Concrete Builders*, supra, pág. 877.

Para aplicar la doctrina de los actos propios, el más alto foro ha adoptado tres (3) elementos constitutivos, a saber:

- (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 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.

Vivoni Farage v. Ortiz Carro, supra, págs. 1010-1011; *Int. General Electric v. Concrete Builders*, supra, pág. 878.

C. Declaración unilateral de voluntad

En nuestro ordenamiento jurídico la declaración unilateral de voluntad es fuente de obligaciones. Es mediante dicha declaración que una persona hace una “promesa o expresión de voluntad unilateral ... por la que, con certeza, [se] impone la firme obligación de dar, hacer o no hacer alguna cosa en provecho de otro, capaz de conferir a éste el derecho a exigir su cumplimiento o el de resarcirse de los consecuentes daños y perjuicios que hubiere realmente sufrido por lo que hiciera con vistas a dicha promesa y realmente inducido por ella”. *Ortiz Rivera v. PRTC*, 162 DPR 715, 725 (2004).

En *Ortiz Rivera v. PRTC*, supra, el Tribunal Supremo reiteró que una declaración unilateral será vinculante cuando concurren los siguientes elementos:

- (1) la sola voluntad de la persona que pretende obligarse; (2) que dicha persona goce de capacidad legal suficiente; (3) que su intención de obligarse sea clara; (4) que la obligación tenga objeto; (5) que exista certeza sobre la forma y el contenido de la declaración; (6) que surja de un acto jurídico idóneo; y (7) que el contenido de la obligación no sea contrario a la ley, la moral ni el orden público.

Así que, cuando concurren estos requisitos, la declaración unilateral de voluntad vinculará a quien hace la expresión desde el momento en que se efectúa. Además, el foro supremo ha aclarado que, “si bien la aceptación del acreedor será indispensable para el nacimiento del derecho de crédito, no lo será para la formación de la obligación”. *Ortiz Rivera v. PRTC*, supra, pág. 726. Por tanto, el declarante queda obligado independientemente de que se dé la aceptación, pues con esta última lo que nace es un derecho de crédito, de exigir el cumplimiento o responsabilidad.

Razonablemente, al realizarse la promesa y aceptación, el declarante debe cumplir. Por el contrario, de incumplir lo anterior o hacerlo de forma dolosa, negligente o en mora, tendría el efecto de que el deudor quedará sujeto a indemnizar por los daños y perjuicios que provoque, a la luz de lo dispuesto en el Artículo 1054 de nuestro Código Civil, 31 LPRA sec. 3018.

Finalmente, también debe señalarse que la obligación que nace de una declaración unilateral de voluntad puede ser revocable. Para que tal declaración pueda modificarse o retirarse, quedando la persona relevada de responsabilidad, ello deberá hacerse **antes** de que la declaración se acepte y exija.¹¹ Se ha establecido que el medio para retirar la manifestación efectuada será de la misma forma en que la emitió. *Ortiz Rivera v. PRTC*, supra, pág. 729. Es decir, hacemos nuestro este principio:

el fundamento de la justicia es la buena fe, es decir, la fidelidad y la veracidad en las palabras y en los compromisos contraídos. Por eso, aunque ello pueda parecer un tanto duro a alguno, osemos no obstante imitar a los estoicos, que averiguan con cuidado de dónde proceden las palabras y creamos que la buena fe (*fides*) ha sido llamada así a causa de la frase «que se haga (*fiat*) lo que se ha dicho (*dictum*)».

¹¹ Puig Brutau, postula que la

... promesa unilateral es revocable, si se puede dar a la revocación la debida publicidad, antes de que cuantos pudieron confiar en ella hayan realizado, en todo o en parte sustancial, los actos exigidos por el promitente.

J. Puig Brutau, *Fundamentos de Derecho Civil*, 3ra ed., Barcelona, Ed. Bosch, 1985, T. 1, Vol. II, pág. 65. Citado en *Ortiz Rivera v. PRTC*, supra, págs. 729-730.

Citado en *Ortiz Rivera v. PRTC*, supra, pág. 719.

Tras el marco conceptual y doctrinario expuesto, procede que examinemos la determinación judicial en torno a la revisión judicial del Laudo emitido por el Árbitro en la controversia que nos ocupa.

IV

En el presente recurso debemos atender el señalamiento del Hospital en cuanto a que el Tribunal de Primera Instancia erró al no resolver conforme a derecho. Es decir, debemos resolver si procedía la impugnación del *Laudo* por razón de que el Foro de Arbitraje no tenía jurisdicción ausente un Convenio Colectivo al momento de los hechos, o si las actuaciones del Hospital tuvieron el efecto de poner en vigor un Convenio. En específico, debemos responder si la carta enviada por el Hospital el 28 de abril de 2017 constituyó una declaración unilateral de voluntad, que le obligaba a actuar conforme a lo expresado en ella.

Con todo ello en mente y al examinar el trasfondo ante este Tribunal, vemos que, para el 31 de diciembre de 2015, quedó vencido un Convenio Colectivo entre el Hospital y la ULEES. Luego, y tras casi año y medio en negociaciones, el 15 de marzo de 2017, el Hospital expresó que anejaba un documento titulado *Compendio de Oferta Final Convenio de Enfermeras(os) Graduadas(os)*. Allí, incluyó el Artículo X sobre Procedimiento de Quejas y Agravios. Dicho procedimiento estableció los pasos que debe seguir todo empleado que desee tramitar una queja o agravio. Asimismo, pudimos examinar que, el 28 de abril de 2017, el Hospital nuevamente cursó carta a la ULEES, esa vez con la clara e inequívoca intención de poner fin al proceso. De allí surge que la intención expresa del Hospital fue reiterar su declaración de *impasse* en las negociaciones y notificar que, “con fecha de efectividad del 1ro de mayo de 2017”, estaría implementando “la oferta final y última”.

Ese proceder demuestra que la intención del Hospital fue tener un Convenio Colectivo vigente que incluyera un método alternativo para

la adjudicación de disputas, así como lo favorece la política pública nuestra. En atención a ello, con las comunicaciones cursadas queda patente que el propósito del Hospital fue, entre otras cosas, hacer efectivo un acuerdo que incluyera un procedimiento de quejas y agravios para el arbitraje de las controversias obrero-patronales.

Como explicamos, los convenios colectivos son contratos que se interpretan por lo dispuesto en el Código Civil, salvo se disponga distinto. Dijimos, además, que en tales contratos pueden establecerse los pactos, cláusulas y condiciones que las partes tengan por convenientes siempre que no sean contrarias a las leyes, a la moral, ni al orden público. También explicamos que los contratos existirán desde el momento en que una o más personas se obligan y desde entonces serán fuente de ley entre las partes. Por tanto, el Hospital se obligó, mediante cláusulas contractuales, a ceñirse a un procedimiento de quejas y agravios según se dispuso en el citado Artículo X. Desde el momento en que el Hospital declaró que haría efectiva su Propuesta Final de Convenio, el 1ro de mayo de 2017, lo acordado hasta ese momento pasó a ser un convenio colectivo con fuerza de ley entre las partes. De manera que el Hospital se obligó a tramitar las controversia obrero-patronal según los pasos que se establecieron en ese Convenio. Recordemos que el propio Código Civil establece que los contratos obligan a las partes sin importar la forma en que se hayan celebrado. Aquí, la forma en que se celebró la acción contractual fue mediante una declaración unilateral de voluntad del propio Hospital al éste declarar un *impasse* o tranque en las negociaciones y, acto seguido, instaurar un Convenio Colectivo. Hasta aquí, vale notar que sobre esa declaración afirmativa del Hospital no surge señalamiento de ambigüedad o incertidumbre alguna, sino todo lo contrario.

En consecuencia, somos de la opinión que el Hospital manifestó unilateralmente que de forma voluntaria haría efectivo el Convenio,

creando un estado de derecho al cual los empleados debían acogerse si deseaban tramitar alguna queja o agravio.

Así las cosas, la aquí representada por la ULEES, descansó en las actuaciones y declaraciones del Hospital, por lo que ahora este no puede asumir una conducta contraria a la que ganó la confianza de esta empleada, así como de otros empleados.¹²

Tan es así que, para el 18 de agosto de 2017, y luego de la empleada recibir la carta de sanción por parte de la Directora de Recursos Humanos del Hospital y dando por sentado que existía un procedimiento de quejas y agravios, respondió y notificó que estaría invocando el PRIMER PASO que a esos fines se había dispuesto en el Convenio Colectivo. Incluso, fue la misma Directora quien procedió igual a lo dispuesto en el citado Artículo X, a pesar de haber hecho la mención de que no había un Convenio Colectivo vigente. Es decir, la Directora le notificó a la empleada que estaría citándole a una reunión. De igual forma, la Directora, luego de celebrar la reunión, notificó a la empleada por escrito que mantendrían la sanción, procediendo exactamente como dispone el Artículo X.

Por tanto, fue luego del 1ro de mayo de 2017 y vigente el Convenio instaurado por el Hospital, que se llevó acabo la acción disciplinaria contra la empleada. Nótese, además, que del expediente no surge documento que establezca que el Hospital realizara gestiones para modificar o revocar su declaración de hacer efectivo el Convenio con anterioridad a la acción disciplinaria contra la empleada. De modo que, al iniciar el trámite establecido en el Artículo X, la empleada aceptó lo implementado por el Hospital y procedió conforme los pasos

¹² Es de interés mencionar los *Laudos de Arbitraje* traídos al examen de este Tribunal por la parte recurrida donde se denota y pone en evidencia que otros(as) empleado(as), representados por la ULEES, igualmente confiaron en estas actuaciones y manifestaciones del Hospital. En el anejo a la Oposición al *certiorari* aquí presentado, la parte recurrida cita al menos cuatro *Laudos de Arbitrajes* en los cuales distintos árbitros determinan que sí existía un Convenio Colectivo a partir del 1ro de mayo de 2017, por lo que las querellas presentadas eran arbitrables sustantivamente. Refiérase al alegato en *Oposición al certiorari*, págs. 9-17.

allí contenidos. En igual forma procedió la ULEES al gestionar la queja de la empleada e iniciar el trámite correspondiente al SEGUNDO PASO del procedimiento pautado en el Convenio.

Así las cosas, entendemos que fueron precisamente las manifestaciones del Hospital las que ahora le obligan. Recordemos que para determinar si en efecto existe un pacto de arbitrabilidad debemos examinar las actuaciones y con ello la verdadera intención de las partes. En ese sentido, surge de los hechos discutidos que el Hospital de forma voluntaria y libre creó un estado de derecho con el que meses más tarde la empleada inició el procedimiento consignado en el Artículo X del Convenio. Es decir, las actuaciones y comunicaciones del Hospital tuvieron el efecto de generar un estado sobre el cual la empleada razonablemente descansó y actuó.

Como hemos visto, la obligación de someterse a la jurisdicción del foro de arbitraje surgió de la propia declaración unilateral de voluntad del Hospital y tras una serie de actos afirmativos que resultan en una clara intención de hacer efectiva la Propuesta Final de Convenio Colectivo. Es por eso que el Hospital no puede pretender sostenerse en que lo expresado en la carta del 28 de abril de 2017 fue con la intención de “tratar de desbloquear y adelantar la negociación”.¹³ Sin ambigüedad alguna, el Hospital expresó que declaraba un *impasse* en las negociaciones por lo que pondría en vigor un Convenio con lo pactado hasta ese entonces. No nos convence el argumento de que tales expresiones se realizaron con la intención de tratar de desbloquear el tranque en las negociaciones, sino todo lo contrario. Tampoco nos convence el argumento de que, el hecho de que se firmara un Convenio Colectivo a finales del año 2018, signifique que no se dieron las actuaciones y manifestaciones que a todas luces obligaron al Hospital. Ante ese proceder, reiteramos que nuestro Tribunal

¹³ Refiérase al *Recurso de Certiorari*, pág. 10.

Supremo ha sido enfático en que a nadie le es lícito ir contra sus propios actos. Asimismo, ha quedado establecido que la conducta contradictoria no tiene lugar en el campo del derecho. A esos fines, no es persuasivo el argumento del Hospital de que, con las expresiones hechas en la carta del 28 de abril de 2017, realmente no querían hacer efectivo un Convenio, sino que la intención era “tratar de desbloquear” el tranque. En todo caso, y si esa era la intención del Hospital, de igual modo ello contraviene el principio general de las obligaciones y contratos que ordena proceder con buena fe en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas.

Insistimos en que, fueron los propios actos del Hospital lo que generó el entendido de que existía un Convenio. Consecuentemente, lo anterior tuvo el efecto de influir en la conducta de la empleada quien, confiando en ello y procediendo de buena fe, realizó los tramites establecidos en el Artículo X. Por todo eso, es necesario concluir que no le asiste la razón al Hospital.

En el caso ante nuestra consideración, queda bien establecido que el Hospital a su sola voluntad se obligó a hacer efectivo un Convenio. A su vez, se obligó a la jurisdicción del Negociado de Arbitraje de surgir las circunstancias establecida en el Artículo X de dicho Convenio. Así pues, sostenemos que en nuestro ordenamiento jurídico la declaración unilateral de voluntad es fuente de obligaciones. El declarante queda por tanto obligado independientemente de que se dé una aceptación. Vale mencionar, además, que es conducta deseada que las personas procedan de acuerdo con la fidelidad y veracidad de las palabras y compromisos contraídos.

En igual forma, afirmamos que ante tal cuadro los foros apelativos debemos abstenernos y otorgar gran deferencia a los laudos de arbitraje, salvo que se establezca alguna de las causales que justifica se impugne dicha determinación. En el caso ante nos, a pesar de que el Hospital alega la falta de jurisdicción del Negociado de

Arbitraje, ello no queda evidente. Por el contrario, lo que surge del expediente es que fue precisamente el Hospital el que unilateralmente puso en vigor la cláusula de sumisión, que específicamente estableció lo siguiente:

Si la Unión no está conforme con la decisión del (la) Director(a) de Recursos Humanos, la Directora de Enfermeras o su representante autorizado la Unión podrá, no más tarde de diez (10) días laborables después de conocer la decisión, **solicitar por escrito que se recurre a arbitraje.**

(Énfasis nuestro).

Por lo fundamentos discutidos, concluimos que, a la fecha de la acción disciplinaria contra la empleada representada por la ULESS existía un Convenio Colectivo con las cláusulas hasta ese momento estipuladas. Ello es así, toda vez que el Hospital mediante declaración unilateral de voluntad instauró un procedimiento para tramitar las quejas y agravios de los empleados. En consecuencia, el Hospital no puede ahora pretender ir contra sus propios actos, pues ello contravendría los principios establecidos en materia de las obligaciones y contratos. Así pues, resolvemos que el Tribunal de Primera Instancia procedió conforme a las normas jurídicas y el derecho aplicable a las controversias que emanan de las relaciones obrero-patronales.

En fin, como expresamos al inicio, es la política pública del Estado que se favorezcan los métodos alternos para la solución de disputas, como es el arbitraje laboral. En ese sentido, ante la alegación de duda sobre la arbitrabilidad de una controversia, resolvemos conforme la presunción a favor del arbitraje.

V

Por los fundamentos antes esbozados, se expide el *certiorari* y se confirma la *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia, Sala *Superior* de San Juan, que denegó la *Petición de Impugnación de Laudo de Arbitraje* presentada por el Hospital. Consecuentemente, resolvemos que tanto la declaración unilateral de voluntad como las

actuaciones del Hospital tuvieron el efecto de instaurar un Convenio Colectivo sobre el cual la ULEES, en representación de la empleada, inició el trámite de queja establecido.

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