

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL, TA-2021-016¹

HOSPITAL AUXILIO
MUTUO

Peticionaria

v.

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

Recurrida

Certiorari

Procedente del Tribunal
de Primera Instancia, Sala
de SAN JUAN

Caso Núm.:

SJ2019CV06544

SJ2019CV02025

SJ2020CV04726

Sobre:

Impugnación o

Confirmación de Laudo
de Arbitraje

KLCE202000412
Consolidado con
KLCE202000499 y
KLCE202100860

Panel integrado por su presidente el Juez Bermúdez Torres, la Jueza Álvarez Esnard² y la Jueza Mateu Meléndez.

Mateu Meléndez, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de noviembre de 2021.

El 10 de julio de 2020, el Hospital Español Auxilio Mutuo de PR (Hospital) compareció ante este Tribunal mediante el recurso de *certiorari* KLCE202000412. En este, nos solicitó la revisión de la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI) con fecha del 7 de mayo de 2020, notificada el día 11 del mismo mes y año, en el caso SJ2019CV06544. Mediante el aludido dictamen, el foro recurrido confirmó el Laudo emitido por el Árbitro José F. Pueyo Font del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (Negociado) en el caso A-19-2015.

Asimismo, el 15 de julio de 2020, el Hospital instó el recurso de *certiorari* KLCE202000499 en el que nos solicita que revisemos la *Sentencia* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan en

¹ Mediante Orden Administrativa Número TA-2021-016 del 25 de enero de 2021 se designa a la Jueza Mateu Meléndez en sustitución de la Jueza Domínguez Irizarry.

² Mediante Orden Administrativa Número TA-2021-135 del 21 de julio de 2021 se modifica la integración del Panel, por inhibición de la Jueza Rivera Marchand se designa a la Jueza Álvarez Esnard.

el caso SJ2019CV02025. En esta, el TPI confirmó el Laudo de Arbitraje emitido por el Árbitro del Negociado, Manuel Rodríguez Medina, en el caso A-19-1204.

De otra parte, mediante la *Petición de Certiorari* KLCE202100860 sometida el 12 de julio de 2021, el Hospital nos solicitó la revocación de la *Sentencia* emitida por el TPI con fecha del 29 de marzo de 2021, notificada el 31 del mismo mes y año en el caso SJ2020CV04726. Por virtud de este, el foro primario brindó deferencia al Laudo emitido por la Árbitro Ruth Couto Marrero en el caso A-21-1254.

Mediante *Resolución* del 23 de julio de este año, ordenamos la consolidación de los recursos de epígrafe por tratarse de la misma controversia.

Por los fundamentos que se exponen a continuación, **confirmamos** las sentencias recurridas.

I

Hechos procesales (KLCE202000412)

Según surge del expediente, el 7 de septiembre de 2016 la Unión Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (Unión) presentó en representación del Sr. Luis Sierra López (señor Sierra López) una Querrela ante el Negociado. En esta, impugnó la suspensión de empleo y sueldo decretada por el Hospital contra el señor Sierra López a consecuencia de una orden de protección emitida por un tribunal en su contra y a favor de la Sra. Yelitza Morales Arroyo (señora Morales Arroyo), quien a la fecha de los hechos también era empleada del Hospital.

Llegado el día de la vista ante el Negociado, el Hospital sometió un *Memorando de Derecho sobre arbitrabilidad sustantiva* en el que solicitó el archivo de la querrela instada en su contra. Específicamente, reclamó la falta de jurisdicción del Negociado y, consiguientemente del Árbitro, para atender la controversia debido a que al momento de la suspensión de

empleo impugnada no existía un Convenio Colectivo vigente entre el Hospital y la Unión. Por tal razón, la controversia, según adujo, no era arbitrable. La Unión, por su parte, sostuvo que sí existía un convenio cuando ocurrieron los hechos por lo que la controversia era arbitrable. Afirmativamente, señaló que como parte del proceso de negociación del nuevo convenio colectivo, las partes habían llegado a un consentimiento parcial que culminó en una Propuesta del Convenio Colectivo, la que el Hospital, luego de decretar un “*impasse*”, estableció unilateralmente como aquella que aplicaría a los empleados cobijados bajo el convenio.

Evaluados ambos planteamientos, el Árbitro emitió el *Laudo de Arbitraje* A-17-592 en el que, en virtud de los documentos sometidos ante su consideración, resolvió que la querella sometida por el señor Sierra era arbitrable. Inconforme con tal decisión, el Hospital recurrió al TPI y sometió un Recurso de Revisión Administrativa. Sobre este, el 7 de mayo de 2020, el TPI dictó *Sentencia* en la que confirmó el Laudo. Al así hacerlo, entendió probado que, durante el proceso de negociación, debido a que las partes habían alcanzado un “*impasse*”, el Hospital libre y voluntariamente declaró que, a partir del 1 de noviembre de 2015, adoptaría la propuesta final de convenio del patrono y los artículos que durante el proceso de negociación se acordaron. Entre estos artículos, se acordó el procedimiento de quejas y agravios que incluyen dirimir sus controversias ante el Negociado. Por ello, el TPI concluyó que en efecto la controversia a resolverse era arbitrable y denegó la impugnación del laudo presentada por el Hospital.

En desacuerdo, el Hospital sometió el recurso **KLCE20200412** en el que alegó que el foro primario se equivocó al:

- a. declarar al negociado de Conciliación y Arbitraje con jurisdicción para adjudicar los méritos de la querella de Luis Sierra López.

- b. determinar que la implementación de la Propuesta Final del Hospital el 1 de noviembre de 2015 estableció un nuevo convenio colectivo entre la ULEES y el Hospital.
- c. determinar que hubo un “*impasse*” que dio paso a la implementación unilateral del Convenio Colectivo, pues quien tiene jurisdicción para llegar a esa conclusión es la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.³

El 31 de julio de 2020, luego de varios trámites procesales, la Unión presentó su *Oposición a Certiorari*.

Hechos Procesales (KLCE202000499)

El 22 de enero de 2016, la Unión presentó en representación del Sr. Luis Zeno Franco una Querella ante el Negociado para impugnar la imputación que se le hiciera por escrito de incurrir en ciertas violaciones al Manual de Empleados. El Hospital compareció ante el Negociado y reclamó falta de jurisdicción de este para atender la controversia. Sostuvo que al momento de los hechos que motivaron la referida querella no existía un Convenio Colectivo entre las partes, por lo que la controversia no era arbitrable. En oposición a dicho argumento, la Unión planteó que la controversia era arbitrable procesal y sustantivamente porque sí existía un Convenio Colectivo cuando ocurrieron los hechos. Sustentó tal postura en que el propio Hospital, ante un “*impasse*” en las negociaciones, hizo efectivos los artículos hasta ese momento acordados, los que incluían un procedimiento de quejas y agravios. Además, señaló que el Hospital dio curso al proceso de quejas y agravios al acceder a reunirse con el señor Zeno Franco y también, se sometió al procedimiento de selección de árbitro sin esgrimir objeción o defensa oportuna sobre la arbitrabilidad de la querella, por lo que renunció a dicha defensa.

³ Adelantamos que este último señalamiento de error no fue sometido ante la consideración de los foros anteriores, por lo que es un señalamiento de error “nuevo” traído por primera vez ante un foro apelativo. Siendo ello así, aplica la norma de derecho que establece que un tribunal apelativo está impedido de considerar un planteamiento formulado por primera vez en apelación o revisión. Por tanto, no podemos revisar un error imputado al Tribunal de Primera Instancia sobre un planteamiento que nunca le fue presentado ni formulado. En consecuencia, no consideraremos este error. Véase, Vera v. Dr. Bravo, 161 DPR 308 (2004) y Ortiz Torres v. K&A Developers, Inc., 136 DPR 192, 202 (1994).

Atendidos los argumentos, el Árbitro del Negociado emitió el *Laudo de Arbitraje A-19-1204*. En este, acogió los planteamientos de la Unión y adjudicó que en efecto la querrela era sustantivamente arbitrable. Por considerar errónea dicha determinación, el Hospital recurrió al TPI para impugnar el Laudo de Arbitraje. Allí, discutió, entre otras cosas, que erró el Árbitro al determinar que existía jurisdicción sobre la querrela, así como al interpretar que sus actos o su conducta tuvieron el efecto de poner en vigor las cláusulas establecidas hasta el momento para el Convenio Colectivo. En oposición, la Unión sostuvo que la querrela sí era arbitrable. Destacó que el Hospital había puesto en vigor las cláusulas acordadas por lo que estaba impedido de ir contra sus propios actos.

El TPI, luego de considerar las posiciones de las partes, dictó sentencia en la que confirmó el *Laudo de Arbitraje*. Disconforme, el Hospital recurrió ante este Tribunal y formuló los siguientes señalamientos de error:

1. Erró el Tribunal al declarar que el Negociado de Conciliación y Arbitraje con jurisdicción para adjudicar los méritos de las querellas del señor Luis Zeno Franco a pesar de no existir controversia sobre la expiración del Convenio Colectivo a la fecha de la amonestación escrita.
2. Erró el Tribunal al determinar que la inicialización del artículo sobre el procedimiento de quejas durante el proceso de negociación concedió jurisdicción al negociado para atender la querrela, aún cuando no había un Convenio Colectivo vigente.
3. Erró el Tribunal al determinar que la implementación de una propuesta final de convenio colectivo durante el proceso de negociación puso en vigor un nuevo convenio colectivo, aun cuando era un asunto que dirimir por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, ente con jurisdicción exclusiva sobre dicho asunto.⁴
4. Erró el Tribunal al aplicar la doctrina de actos propios cuando existe una Ley especial que atiende específicamente el asunto en discusión.

⁴ Al igual que ocurrió en el recurso KLCE20200412, este error no fue planteado ante la consideración del TPI, por lo que como foro apelativo estamos impedidos de atender una controversia que es traída por vez primera en apelación o revisión. *Vera v. Dr. Bravo, supra*, y *Ortiz Torres v. K&A Developers, Inc., supra*.

El 17 de agosto de 2020, la Unión presentó su *Oposición a Certiorari*. En esta, al oponerse al recurso, reiteró los fundamentos y las razones previamente elaboradas ante el tribunal recurrido.

Hechos procesales (KLCE202100860)

El 4 de abril de 2016, la Unión, en representación de Natalia Reyes Moraza, presentó ante el Negociado una Querrela con el propósito de impugnar una suspensión de empleo notificada a dicha empleada. El Hospital compareció ante el Negociado y alegó que dicho foro carecía de jurisdicción para atender la controversia, ya que durante el periodo en el que la empleada cometió las faltas por las que fue suspendida, así como cuando se le entregó la carta de suspensión, no existía un Convenio Colectivo vigente que estableciera la jurisdicción del Negociado. La unión, por su parte, en oposición a tal planteamiento, sostuvo en la afirmativa que en efecto sí existían acuerdos alcanzados por las partes dentro del proceso de negociación del Convenio Colectivo vigentes al momento de los hechos que regían las quejas y agravios, por lo que el Negociado sí ostentaba jurisdicción para atender el asunto sometido ante su consideración.

Luego de evaluar ambas posiciones, la *Árbitro* emitió *Laudo de Arbitraje* en el que determinó que las acciones y manifestaciones del Hospital validaron la cláusula contractual. Entiéndase, que al implementar su oferta final y los artículos acordados e iniciados durante el proceso de negociación y atender la querrela conforme tales artículos establecen, el Hospital puso en vigor las cláusulas que conceden la Jurisdicción al negociado. Por ello, sostuvo la *Árbitro*, la querrela era arbitrable sustantivamente. Descontento, el hospital acudió al TPI mediante recurso de impugnación de *Laudo*. Dicho foro, emitió *Sentencia* en la que confirmó el *Laudo*. Insatisfecho aún, el Hospital compareció ante nos mediante recurso de *certiorari* y atribuyó error al foro primario al:

“[...] no aplicar la doctrina vigente según la cual se establece que los asuntos de arbitrabilidad sustantiva corresponde resolverlos al Tribunal;

[...] adoptar las determinaciones de hechos del Laudo, excluyendo así hechos materiales esenciales para disponer del caso.

[...] otorgar deferencia al Laudo arbitral incurriendo en el mismo error de la árbitro al tratar el caso como uno de derecho contractual y no uno derecho laboral.

[...] no reconocer la jurisdicción exclusiva de la Junta nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) para determinar asuntos relacionados a la negociación colectiva incluyendo la existencia y efectos de un “*impasse*” en la negociación de un convenio colectivo.”⁵

El 23 de agosto del año en curso, la Unión sometió su *Oposición a Certiorari*.

II

-A-

El vehículo procesal de *certiorari* permite a un tribunal de mayor jerarquía a revisar discrecionalmente las órdenes o resoluciones interlocutorias emitidas por una corte de inferior instancia judicial. 800 Ponce de León Corp. v. American International Insurance, 2020 TSPR 104, 205 DPR _____ (2020). La determinación de expedir o denegar este tipo de recurso se encuentra enmarcada dentro de la discreción judicial. *Íd.* De ordinario, la discreción consiste en “una forma de razonabilidad aplicada al discernimiento judicial para llegar a una conclusión justiciera”. Medina Nazario v. McNeil Healthcare LLC, 194 DPR 723, 729 (2014); Negrón v. Srio. de Justicia, 154 DPR 79, 91 (2001). Empero, el ejercicio de la discreción concedida “no implica la potestad de actuar arbitrariamente, en una u otra forma, haciendo abstracción del resto del derecho.” *Íd.*

⁵ El argumento contenido en este último error no fue sometido ante la consideración del foro recurrido, por lo que, conforme a la norma establecida por nuestro Tribunal Supremo, como tribunal apelativo no podemos atender cuestiones y controversias que no fueron sometidas ante la consideración de los foros anteriores. Vera v. Dr. Bravo, *supra*, y Ortiz Torres v. K&A Developers, Inc., *supra*.

De otro lado, el examen de estos autos discrecionales no se da en el vacío o en ausencia de otros parámetros. 800 Ponce de León Corp. v. American International Insurance, *supra*; Para ello, la Regla 40 de nuestro Reglamento establece ciertos indicadores a tomar en consideración al evaluar si se debe o no expedir un recurso de *certiorari*. Estos son:

- (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 una 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.

4 LPRA Ap. XXII-B, R. 40.

Los criterios previamente transcritos pautan el ejercicio sabio y prudente de la facultad discrecional judicial. Mun. Aut. De Caguas v. JRO Construction, 201 DPR 703, 712 (2019). La delimitación que imponen estas disposiciones reglamentarias tiene “como propósito evitar la dilación que causaría la revisión judicial de controversias que pueden esperar a ser planteadas a través del recurso de apelación.” Scotiabank v. ZAF Corp., *supra*, págs. 486-487; Mun. Autónomo de Caguas v. JRO Construction, *supra*.

-B-

En nuestra jurisdicción se favorece la utilización del arbitraje para resolver disputas de carácter obrero-patronal. C.F.S.E. v. Unión de

Médicos, 170 DPR 443, 449 (2009). Ello es así, toda vez que el arbitraje constituye un trámite rápido, cómodo, menos costoso y técnico para resolver controversias. AAA v. UIA, 199 DPR 638 (2018), citando a Pagán Rodríguez v. Hosp. Dr. Pila, 114 DPR 224, 231 (1983). Este proceso, resulta en el método idóneo para resolver aquellas disputas que surgen de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos y, por consiguiente, es un vehículo adecuado para promulgar la paz industrial. Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 DPR 986 (1993)

De otra parte, es menester recordar que al igual que los contratos ordinarios, a los convenios colectivos les aplican las disposiciones sobre la interpretación contractual contenidas en el Código Civil de Puerto Rico. Hietel v. PRTC, *supra*, a la pág. 458. Indudablemente, estos acuerdos constituyen la ley entre las partes suscribientes, siempre y cuando no contravengan las leyes, la moral y el orden público. AAA v. UIA, *supra*, citando a Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc., 144 DPR 673, 682 (1998). Así pues, se ha reconocido que “cuando ambas partes, al firmar el convenio colectivo, se comprometen a someter al procedimiento de arbitraje cualquier queja y agravio que surja entre ellas, tal cláusula las obliga por igual”. AAA v. UIA, *supra*, citando a C.O.P.R. v. S.P.U., 181 DPR 299 (2011).

Un acuerdo en un convenio colectivo para utilizar el arbitraje como mecanismo de resolución de controversias crea un foro sustituto a los tribunales de justicia. Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R., 149 DPR 347 (352 (1999); Hietel v. PRTC, 182 DPR 451, 456 (2011). Por consiguiente, los laudos de arbitrajes ocupan una posición muy similar a la de una sentencia o decreto judicial. AAA v. UIA, *supra*, citando a Ríos v. Puerto Rico Cement Corp., 66 DPR 470, 477 (1946). Siendo ello así, cuando los foros apelativos analizan las controversias que emanan de un procedimiento de arbitraje, deben tener presente que lo más prudente es

la abstención judicial, aunque esta no está vedada. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, *supra*, a la pág. 449. 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. Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb., 183 DPR 1 (2011).

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, no pudiéndose litigar 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). Ahora bien, 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*, a la pág. 33. 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. Id., a la pág. 35 y C.F.S.E. v. Unión de Médicos, *supra*, pág. 449. No empecé, según ha establecido nuestro máximo foro, las razones por las cuales puede impugnarse un laudo basado en una sumisión voluntaria son: (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., 182 DPR 1 (2011).

De otra parte, es menester destacar que las determinaciones del árbitro contenida en un laudo son, como norma general, finales e inapelables, por lo que los asuntos atendidos en el Laudo no pueden litigarse ante los tribunales.

-C-

Como es sabido, mediante el Artículo 7 del Código Civil de 1930,⁶ 31 LPRA sec. 7, los tribunales tienen la potestad de recurrir a principios generales de derecho basados en equidad para resolver las controversias que han sido planteadas ante su consideración. Así pues, en nuestra jurisprudencia se ha incorporado la regla de que nadie puede ir en contra de sus propios actos. OCS v. Universal, 187 DPR 164 (2012), citando a Vivoni Farage v. Ortiz Carro, 179 DPR 990 (2010). Esta norma, se encuentra fundamentada en la máxima que exige proceder de buena fe en “el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones.” Id., a la pág. 1010. Es a través de la buena fe que se protege la confianza que deposita una parte quien ha confiado razonablemente en una apariencia creada por otra. Id., citando a Int. General Electric v. Concrete Builders, 104 DPR 871 (1976).

Es por lo que ha sido establecido que la conducta contradictoria no tiene lugar en el campo del derecho y debe impedirse. Int. General Electric v. Concrete Builders, *supra*, a la pág. 877. Por ello, para aplicarse la doctrina de los actos propios, nuestro Tribunal Supremo ha adoptado tres (3) elementos constitutivos, que son: (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 quedara defraudada. Id., a la pág. 878.

⁶ A pesar de que el Código Civil de Puerto Rico de 1930 fue derogado y sustituido por el actual Código Civil de Puerto Rico en virtud de la Ley Núm. 55-2020, el presente análisis se realizó por medio del estatuto vigente a la fecha de los hechos, los cuales se originaron en el 2016.

-D-

En nuestro ordenamiento jurídico, la declaración unilateral de voluntad es fuente de obligaciones. Mediante esta, una persona puede obligarse por su sola voluntad a dar, hacer o no hacer alguna cosa a favor de otra persona, siempre y cuando su intención de obligarse sea clara, surja de un acto jurídico idóneo, y no sea contraria a la ley, la moral ni al orden público. Ortiz Rivera v. PRTC, 162 DPR 715 (2004), citando a Ramírez Ortiz y Gautier Benítez, 87 DPR 497, 521 (1963).

La declaración unilateral de voluntad que se estima vinculante es “la promesa o expresión de voluntad unilateral por la que nos imponemos 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 sufrido por los que hiciese en vista de dicha promesa y realmente inducido por ella”. Id. Para que una declaración unilateral sea vinculante deben concurrir 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. De concurrir los antes señalados requisitos, la declaración unilateral de voluntad vinculará al promitente desde el momento en que la efectúa. Ortiz Rivera v. PRTC, *supra*.

III

Antes que nada, es meritorio señalar que la cuestión planteada en cada uno de los recursos consolidados de epígrafe trata sobre la sentencia final emitida por el Tribunal de Primera Instancia al revisar un laudo de arbitraje. Siendo ello así, la Regla 32 (D) del Reglamento del Tribunal de

Apelaciones, 4 LPRA Ap. XXII-B, R. 32, establece que este Tribunal posee jurisdicción para revisar la revisión de un laudo de arbitraje mediante la presentación del recurso discrecional de *certiorari*. Aclarado lo anterior, resolvemos.

Al atender los recursos consolidados KLCE20200412, KLCE2020499 y KLCE20210860, debemos evaluar y adjudicar si al momento de la acción disciplinaria ocurrida en cada uno de los casos existía o no un Convenio Colectivo entre el Hospital y la Unión. Específicamente, debemos determinar si la implementación unilateral por parte del Hospital de los acuerdos sí negociados tuvo el efecto contractual que de ordinario tienen las cláusulas pactadas en un Convenio Colectivo, de forma tal que deba concluirse que, en efecto, las controversias en cada uno de los recursos antes mencionados eran arbitrables.

Con ello en mente, antes de emitir nuestra decisión, procedemos a destacar varios hechos indispensables que tienen en común los tres (3) recursos consolidados de epígrafe y que son indispensables para la resolución de las controversias en ellos planteadas. Veamos.

Según surgen de los hechos señalados por las partes en sus alegatos, así como los documentos incluidos en el apéndice de sus recursos, conocemos que para el 31 de diciembre de 2014 el Convenio Colectivo habido entre el Hospital y la Unión quedó vencido. Conforme estos, sabemos, además, que ambas partes- el Hospital y la Unión- celebraron distintas reuniones a los efectos de negociar un nuevo convenio, pudiendo acordar varios artículos. Por último, tenemos claro que para la fecha en que se radicaron las querellas ante el negociado en cada uno de los recursos consolidados, el nuevo Convenio Colectivo negociado por el Hospital y la Unión vigente hoy en día, no era efectivo aún.

En base a los hechos antes destacados, en sus tres (3) recursos el Hospital plantea que el Negociado carecía de jurisdicción para atender las controversias contenidas en las distintas querellas sometidas por la Unión ante dicho foro. A tales efectos, en sus recursos sostiene que, debido a que al momento de los hechos que motivaron las querellas no existía un Convenio Colectivo entre las partes, tales controversias no eran arbitrables. Así pues, tal cual arguyó ante el Negociado y el foro primario, el Hospital insiste en que el arbitraje es producto de la voluntad de las partes consignadas en un Convenio Colectivo y que, por ello no haber ocurrido al momento de imponerse las acciones disciplinarias impugnadas, procedía desestimar las querellas sometidas ante el Negociado por falta de jurisdicción.

Tal planteamiento, sin embargo, no considera un hecho esencial adicional relevante a los tres recursos consolidados que tuvo un gran impacto en las decisiones recurridas. Según demuestran los expedientes, el 2 de noviembre de 2015, el Hospital remitió comunicación dirigida a "TODO EL PERSONAL REPRESENTADO POR LA ULEES CUBIERTOS POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE PLANTA FÍSICA Y UNIDADES A Y C". En tal comunicado, informó lo siguiente:

"El Hospital, luego de haber transcurrido meses de reuniones de negociación, le presentó a la ULEES nuestra propuesta final y última para los Convenios Colectivos, y la misma no fue aceptada, por lo que las partes han llegado a un "impasse" [sic] en el proceso de negociación. **El Hospital le notificó a la Unión que con fecha de efectividad del 1 de noviembre de 2015 se habría de implementar la propuesta final del Hospital para estos Convenios Colectivos.**

[...]

La propuesta implementada con efectividad al 1 de noviembre de 2015, para estos Convenios, le fue entregada a la ULEES durante el proceso de negociación.

Las propuestas finales del Hospital para cada uno de estos Convenios Colectivos, así como los Artículos acordados e iniciados durante el proceso de negociación entre las partes contienen los términos y condiciones de empleo que a partir del 1 de noviembre de 2015 regirán para los empleados cubiertos por dichos Convenios.

[...]”⁷ (Énfasis suplido)

Entiéndase, tras once meses de negociaciones, el 2 de noviembre de 2015 el Hospital voluntariamente informó que, ante la existencia de un “impasse” en las negociaciones **implementaría** su propuesta final junto con aquellos artículos acordados e iniciados hasta dicho momento. Estos incluían aquel sobre Procedimiento de Quejas y Agravios. Es en virtud de este hecho particular que en las sentencias recurridas el TPI concluyó que el Hospital reconoció en favor de sus empleados un proceso para atender quejas y agravios que incluían dirimir las controversias ante el Negociado. De igual manera, en los dictámenes recurridos el foro primario ultimó que es inclusive bajo tal proceso que se atendieron las quejas, celebrándose incluso la reunión ordenada por este.

Sobre este comunicado y lo que en él se implantó, el Hospital guarda absoluto silencio. En ninguno de sus recursos presenta argumento alguno que contradiga la interpretación alcanzada sobre la intención de su acto y se limita a argumentar que haber participado de un proceso para atender ciertas quejas, no es suficiente para concluir que existe una obligación de someter dichas controversias ante un foro arbitral.

Evaluados los expedientes, consideramos correcta la decisión del TPI de confirmar el Laudo de Arbitraje en cada uno de los recursos consolidados. Aunque como señala el Hospital, al momento de presentarse las querellas no se había podido negociar un Convenio Colectivo, entendemos que el comunicado enviado por este el 2 de noviembre de 2015 constituyó una declaración unilateral en la que expresó su voluntad de **implementar** su propuesta final y los artículos hasta dicho momento acordados e iniciados. Por ello, somos de la opinión que, al así actuar, el Hospital creó un estado de derecho que dictaminaba, entre otras

⁷ Véase, págs. 228-229 del apéndice del recurso KLCE20200412; págs. 156-157 del apéndice del recurso KLCE20200499; y págs. 115-116 del apéndice del recurso KLCE20210860.

cosas, el proceso a seguirse si un empleado deseaba tramitar alguna queja o agravio y la posibilidad de que sobre tal asunto se recurra a arbitraje. Igualmente quedamos convencidos de que es en cumplimiento con el estado de derecho creado por el Hospital que este procedió a atender las quejas de los empleados sancionados reuniéndose con estos.

Así pues, opinamos que la obligación de someterse a la jurisdicción del foro de arbitraje surgió de la declaración unilateral de voluntad realizada por el Hospital mediante el comunicado emitido el 2 de noviembre de 2015. En este, sin ambigüedad alguna, el Hospital declaró un “*impasse*” en las negociaciones y puso en vigor su propuesta final, junto con los artículos pactados hasta ese entonces, quedando obligado por sus propios actos. Fueron los propios actos del Hospital los que generaron el entendido de que existía un convenio, lo que tuvo el efecto de influir en la conducta de los empleados querellantes y la Unión en su representación, quienes confiando en los actos del Hospital procedieron de buena fe a realizar los trámites establecidos en el artículo sobre Procedimiento de Quejas y Agravios. Ante ello, le es ilícito al Hospital ir contra sus propios actos y reclamar la inexistencia de un convenio que autorice el arbitraje que este unilateral y voluntariamente reconoció.

Por los fundamentos discutidos resolvemos que el TPI actuó conforme a las normas jurídicas y el derecho aplicable a las controversias que emanan de las relaciones obrero-patronales. Siendo ello así, los errores señalados por el Hospital en tres recursos consolidados de epígrafe no se cometieron.

IV

En virtud de los argumentos antes esbozados, expedimos los recursos de *certiorari* KLCE20200412, KLCE20200499 y KLCE20210860 y confirmamos las sentencias emitidas por el Tribunal de Primera Instancia,

Sala Superior de San Juan, en los casos SJ2019CV06544, SJ2019CV02025; y SJ2020CV04726.

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

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