

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL II

HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO
MUTUO DE PUERTO RICO

Peticionario

Vs.

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

Recurrida

KLCE202001304

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala
de San Juan

Caso Núm.:
SJ2020CV02327
(503)

Sobre:
Impugnación de
Laudo de
Arbitraje

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

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de enero de 2021.

El Hospital Español Auxilio Mutuo de PR, Inc. (Hospital) solicita que este Tribunal revise la *Sentencia* que emitió el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). En esta, el TPI confirmó el *Laudo* que emitió el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Negociado). El TPI determinó que la árbitro tenía jurisdicción para atender la controversia.

Se expide el *certiorari* y se confirma el dictamen del TPI.

I. Tracto Procesal

El 31 de agosto de 2018, la Sra. Angelina Ortiz Merced (señora Ortiz), quien desempeña labores de enfermera graduada en el Hospital, presentó una *Querrela* en su Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios (Procedimiento de Quejas). Alegó ser objeto de maltrato institucional en el Departamento de Anestesia, donde

labora como anestesista. Solicitó una reunión para discutir ciertos documentos que se le entregaron.

El 17 de septiembre de 2018, la Sra. María Vega (señora Vega), Directora de Recursos Humanos, contestó el Primer Paso de la señora Ortiz. Le informó por escrito que no le aplicaba el Procedimiento de Quejas porque no había un convenio colectivo vigente entre la Unidad Apropiaada de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud (ULEES) y el Hospital. Aun así, se le citó a comparecer a la oficina de Recursos Humanos, el 25 de septiembre de 2018.

Insatisfecha con la respuesta del Hospital, la ULEES, en representación de la señora Ortiz, presentó una *Solicitud para Designación o Selección de Árbitro* ante el Negociado.

La vista ante el Negociado se celebró el 3 de junio de 2019. Allí, las partes solicitaron resolver, en primera instancia, una defensa de arbitrabilidad sustantiva que levantó el Hospital, lo cual se concedió. Luego de que se extendió la fecha límite para la presentación de los alegatos escritos, en apoyo a las contenciones de las partes, el caso quedó sometido para adjudicación el 12 de agosto de 2019.

Se atendieron los alegatos de las partes, y el 10 de agosto de 2020 la árbitra Rosalía Correa Rodríguez (árbitro) del Negociado emitió el *Laudo de Arbitraje A-20-1096* (Laudo). Advirtió que, debido al desacuerdo sobre la controversia a atenderse, las partes sometieron Proyectos de Sumisión por separado. Por lo que, la árbitro determinó la sumisión como sigue:

Determinar de acuerdo con el Convenio Colectivo, la prueba presentada y el derecho si la querrela es arbitrable sustantivamente

o no. De no serlo, que se desestime la querrela. De resultar en la afirmativa, que se señale fecha para ventilar los méritos del caso.¹

La árbitra resumió las posiciones de ambas partes en el *Laudo*. Expuso que, en su Memorial de Derecho, el Hospital alegó que la Querrela no era arbitrable, toda vez que el Convenio Colectivo 2013-2015 había vencido el 31 de diciembre de 2015 y que no fue hasta noviembre de 2018 que se firmó el Convenio 2018-2021. Por tanto, el Hospital sostenía que no existía obligación contractual alguna, ni tenía jurisdicción la árbitra para atender la controversia.

Por otro lado, la árbitra relató que la ULEES planteó que, si bien había expirado el Convenio Colectivo 2013-2015, las partes habían comenzado a negociar el Convenio 2018-2021. Expresó que, mediante una comunicación escrita dirigida a la presidenta de ULEES el 28 de abril de 2017, el Hospital notificó su Propuesta Final del Convenio 2018-2021 (Propuesta Final) e "informó que implementaría la misma con efectividad al 1 de mayo de 2017, debido a un 'impasse' [en las negociaciones del convenio a pactarse]".² La ULEES, por consiguiente, afirmó que existía un convenio vigente para el momento en que ocurrieron los hechos, lo que tornó la controversia arbitrable sustantivamente.

Ante este cuadro fáctico y la evidencia que se presentó, la árbitra le dio la razón a ULEES. Determinó que, conforme a la prueba que ULEES presentó, se estableció que las partes habían comenzado las

¹ Apéndice de *Oposición al Certiorari*, pág. 3. (Énfasis suplido). Dicho proceder fue conforme a la facultad que confiere el Artículo XIII inciso (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado.

² *Íd.*, pág. 7.

negociaciones para un nuevo convenio, por lo que firmaron varios artículos acordados. Indicó que tales artículos se activaron y se pudieron en función por el propio Hospital, cuando --mediante la comunicación que se cursó el 28 de abril de 2017-- notificó a la ULEES que pondría en vigor la Propuesta Final efectivo el 1 de mayo de 2018. La Propuesta Final, al incluir el Procedimiento de Quejas, "establec[ió] la obligación contractual de arbitrar".³ Así, concluyó que la controversia era arbitrable sustantivamente al existir un Convenio vigente entre las partes a la fecha de los hechos: 31 de agosto de 2018.

Insatisfecho, el Hospital presentó su *Impugnación de Laudo de Arbitraje* (Impugnación) en el TPI el 11 de marzo de 2020. Alegó la árbitra erró al determinar que la controversia era arbitrable sustantivamente. Fundamentó su contención en su entendido de que no existía un convenio vigente entre las partes al momento de los hechos porque: (1) el anterior Convenio Colectivo 2013-2015 expiró el 31 de diciembre de 2015; (2) los artículos acordados eran parte de una Estipulación de negociación que "requería ratificación previa a la firma del Convenio para que cobrara vigencia"⁴; (3) el Convenio 2018-2021 se firmó el 29 de noviembre de 2018 con fecha de efectividad el 1 de enero de 2019. Por todo lo anterior, solicitó que revocara el *Laudo* pues se emitió sin jurisdicción.

Oportunamente, la ULEES presentó su *Oposición a Impugnación de Laudo de Arbitraje* (Oposición). Solicitó al TPI que decretara no ha lugar la *Impugnación*, por

³ *Íd.*, pág. 8.

⁴ Apéndice de *Certiorari*, pág. 293.

entender que el Hospital renegaba su posición anterior en la negociación colectiva, durante la cual activó el Procedimiento de Quejas.

Tras varios trámites procesales, el TPI dictó una *Sentencia* el 16 de octubre de 2020. Acogió los hechos según los determinó la árbitra en el *Laudo*. Luego de resolver que el *Laudo* era revisable, por tratarse la controversia sobre si la *Querella* era arbitrable, lo confirmó. Determinó que la Propuesta Final que el Hospital implementó, además de ser un contrato válido y vinculante, "incluyó el Procedimiento de Quejas y Agravios, para que los unionados pudiesen presentar sus quejas."⁵ Puntualizó que la postura del Hospital era contraria a los postulados del derecho contractual y la doctrina de actos propios. Así, declaró no ha lugar la *Impugnación* presentada por el Hospital.

El Hospital presentó una *Moción Solicitando: Enmendar determinaciones de hechos; Realizar determinaciones de hechos adicionales y Reconsideración de Sentencia* el 4 de noviembre de 2020. El 17 de noviembre de 2020, el TPI la declaró no ha lugar.

Inconforme, el Hospital presentó un *Certiorari* e indicó:

ERRÓ EL [TPI] AL NO RESOLVER LA CONTROVERSIA DE DERECHO A TENOR CON EL ESTADO DE DERECHO VIGENTE.

ERRÓ EL [TPI] AL RESOLVER QUE EL HOSPITAL PUSO EN VIGOR UN CONVENIO TRAS UN IMPASSE EN LA NEGOCIACIÓN Y AL NO CONSIDERAR QUE EL ALCANCE Y LOS EFECTOS DE UN IMPASSE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SON MATERIA EXCLUSIVA DE LA NLRB.

ERRÓ EL [TPI] AL CONCLUIR QUE LA IMPLANTACIÓN DE UNA PROPUESTA EQUIVALE A UN CONVENIO Y AL OMITIR LA PRUEBA DEL HOSPITAL ADVIRTIENDO LA NO EXISTENCIA DEL CONVENIO EN VIGOR EN UNA

⁵ Apéndice de *Certiorari*, pág. 040.

FECHA CERCANA A LA DE LA PRESENTACIÓN DE LA QUEJA QUE LA UNIÓN PRETENDÍA ARBITRAR.

ERRÓ EL [TPI] AL RESOLVER QUE UN COMPENDIO DE PROPUESTA SIN FIRMA NI INICIALES ES UN CONVENIO CON VIGENCIA INMEDIATA, CONTRARIO A LO PACTADO POR LAS PARTES EN LA ESTIPULACIÓN DE NEGOCIACIÓN Y EN EL ACUERDO SUSCRITO ANTE LA NLRB.

Por su parte, la ULEES presentó una *Oposición al Certiorari*. Con el beneficio de la comparecencia de las partes, se resuelve.

II. Marco Legal

Se adopta la normativa y el consiguiente raciocinio que este Tribunal utilizó, para dirimir una controversia análoga a la de autos, en la *Sentencia* que este Panel dictó el 5 de octubre de 2020 en el caso KLCE202000480.

A la luz de la referida normativa, se resuelve.

III. Discusión

En suma, el Hospital plantea que erró el TPI al confirmar el *Laudo*. Sostiene que el TPI debió auscultar su propia jurisdicción y revocar el *Laudo*. Insiste en que en la negociación de un nuevo Convenio, las partes pactaron que ratificarían lo acordado previo a la firma del Convenio 2018-2021, y que ello impedía la vigencia automática de los artículos acordados. Que, por haber expirado el Convenio Colectivo 2013-2015 y no haberse firmado el Convenio 2018-2021, no existía Convenio vigente entre las partes a la fecha de la presentación de la *Querella* el 31 de agosto de 2018. Por tal razón, solicita que se revoque el dictamen del TPI, pues confirmó el *Laudo* cuando la árbitro no tenía jurisdicción para atender la *Querella* por no existir Convenio colectivo entre las partes.

En lo contrario, la ULEES sostiene que la árbitro tenía la jurisdicción para entrar a dilucidar los

méritos de la *Querrela* que presentó ante el Negociado. Arguye el Hospital activó los artículos acordados en la negociación, que incluían el Procedimiento de Quejas y Agravios, y, por tanto, existía un Convenio vigente entre las partes al momento de los hechos. Plantea que el TPI no cometió los errores señalados al confirmar el referido *Laudo*. Solicita que no se expida el auto de *certiorari*.

Este Tribunal entiende pertinente enfatizar que no existe controversia sobre los siguientes hechos. El Convenio Colectivo 2013-2015 que se suscribió por las partes expiró el 31 de diciembre de 2015. El Convenio 2018-2021 se suscribió el 29 de noviembre de 2018, con fecha de efectividad al 1 de octubre de 2018. Tan pronto expiró el anterior Convenio, las partes comenzaron un proceso de negociación sobre el Convenio 2018-2021. Durante ese proceso, el Hospital cursó dos comunicaciones pertinentes, por conducto de su representación legal.

Primero, el 15 de marzo de 2017, el Hospital entregó una carta a la presidenta de la ULEES. Allí, notificó que se incluía el *Compendio Oferta Final Convenio [ULEES]* para que en un solo documento se encontrara la totalidad de la Propuesta Final del Hospital.⁶ En lo pertinente, se expresó:

Deseo mencionar que la posición de la [ULEES] con respecto a la Propuesta Final del Hospital ha sido de rechazo a 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.⁷

⁶ Apéndice de *Oposición al Certiorari*, págs. 11-67.

⁷ *Íd.*, pág. 11. (Énfasis suplido).

Acto seguido, el 28 de abril de 2017, el Hospital cursó la segunda comunicación donde se estableció lo siguiente:

Con respecto al proceso de negociación del Convenio de la [ULEES], 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 [Propuesta Final] que se encuentra ante la consideración de la [ULEES].⁸

Ante estas comunicaciones, tanto la árbitro como el TPI concluyeron que existía un contrato entre las partes al momento de los hechos --13 y 14 de junio de 2018-- y a la fecha de presentación de la *Querrela* de la señora Ortiz, el 31 de agosto de 2018. Esto, porque el Hospital puso en vigor unilateralmente la Propuesta Final, la cual contenía las condiciones de empleo de los miembros de la ULEES a partir del 1 de mayo de 2017. Esta Propuesta Final contenía el referido Artículo X sobre el Procedimiento de Quejas, el cual, en lo pertinente, establece:

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:

⁸ Apéndice de *Oposición al Certiorari*, págs. 68-69. (Énfasis suplido).

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 un a 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 Querrela. 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 recurra a arbitraje. Copia de dicha solicita deberá ser notificada a la otra parte. En tal caso, las partes solicitaran 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.⁹

⁹ Apéndice de *Oposición al Certiorari*, págs. 15-17.

Es norma reiterada que la intención de las partes contratantes se juzgará a la luz de los actos coetáneos y posteriores al contrato que estas realicen. Art. 1234 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3472. Para este Tribunal es evidente que la intención inequívoca del Hospital, al declarar que pondría en vigor la Propuesta Final efectivo el 1 de mayo de 2017, fue tener un convenio vigente que incluyera el arbitraje como método alternativo para la resolución de disputas entre el Hospital y la ULEES.¹⁰ Lo que es más, dicho procedimiento de arbitraje se incluye precisamente como parte del Procedimiento de Quejas.

El mismo Hospital que implementó unilateralmente la Propuesta Final --a sabiendas del rechazo de la ULEES a la misma-- hoy solicita que se determine que no se configuró un pacto y que no había un convenio colectivo vigente al momento de los hechos que dieron pie a la *Querrela*. No tiene razón.

Las declaraciones unilaterales de voluntad son fuente de obligaciones. Por lo que, una persona se puede imponer una obligación frente a otra y así conferirle el derecho de exigir su cumplimiento, siempre que concurren ciertos requisitos. *Ortiz Rivera v. PRTC*, 162 DPR 715, 725 (2004).¹¹ Una vez aceptada, esta declaración no puede

¹⁰ Lo anterior es cónsono con nuestra política pública que fuertemente favorece el arbitraje. Véase *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, 182 DPR 1, 26 (2011); *Quiñones v. Asociación*, 161 DPR 668, 673 (2004); *PaineWebber, Inc. v. Soc. de Gananciales*, 151 DPR 307, 312-313 (2000); *McGregor-Doniger v. Tribunal Superior*, 98 DPR 864, 869 (1970). A la luz de esta, toda duda sobre si procede o no un arbitraje deberá resolverse a favor de este. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 30 (2011).

¹¹ “[P]odemos colegir que para que una declaración unilateral sea vinculante deben concurrir los elementos siguientes:

- (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.” *Íd.*

ser revocada y será efectiva desde el momento en que se realizó. *Íd.*

Al declarar por conducto de su representación legal en la comunicación del 28 de abril de 2017, que implementaría la Propuesta Final creó un estado de derecho entre las partes vigente desde el 1 de mayo de 2017 pues se sabe que los contratos tienen fuerza de ley entre las partes. Art. 1044 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2994. La señora Ortiz y la ULEES descasaron en dicho estado de derecho, por lo que lo aceptaron, y presentaron la *Querella* al amparo del Artículo X sobre Procedimiento de Quejas incluido en la Propuesta Final.

Desde el 1ro de mayo de 2017, fecha en que advino efectiva la Propuesta Final, esta pasó a ser un convenio colectivo con fuerza de ley entre las partes. Por tanto, el Hospital quedó efectivamente obligado a la implementación de la Propuesta Final, lo que incluye cumplir con lo allí pactado: la resolución de controversias mediante arbitraje. Por consiguiente, este Tribunal concluye que la controversia era arbitrable sustantivamente. Así, es evidente que la árbitro tenía jurisdicción sobre la *Querella*.

Lo que hoy intenta hacer el Hospital es obrar contra sus propios actos, cosa que nadie le resulta lícita, pues atenta contra la doctrina de actos propios que impera en nuestro ordenamiento. *Int. General Electric v. Concrete Builders*, 104 DPR 871 (1976).

Por lo fundamentos expuestos, concluimos que, a la fecha de presentación de la *Querella*, 31 de agosto de 2018, existía un Convenio Colectivo entre el Hospital y la ULEES. Lo anterior, toda vez que el Hospital hizo una declaración de voluntad respecto a la implementación

de la Propuesta Final, efectiva el 1 de mayo de 2018. Así, este Tribunal concluye que la árbitro tenía jurisdicción sobre los méritos de la *Querella*. Dicho esto, este Tribunal reitera su posición en la *Sentencia* citada en la Sección II de esta *Sentencia*.

IV.

Se confirma la Sentencia que emitió el TPI.

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

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