

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN - SAN GERMÁN

(Patrono o Compañía)

Y

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

(Unión)

LAUDO

CASO: A-15-1717

SOBRE: ARBITRABILIDAD (COSA JUZGADA)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe estaba programada para llevarse a cabo el 22 de febrero de 2019, en las facilidades del Hospital de la Concepción, en adelante el Hospital. La Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante la ULEES, compareció a través de su asesor legal y portavoz, Lcdo. Félix Bartolomei. Antes de iniciar el procedimiento de arbitraje, el Hospital, a través de su asesor legal y portavoz, Lcdo. Francisco J. Jorge Negrón, planteó una cuestión de arbitrabilidad sustantiva. No fue necesario celebrar la audiencia de arbitraje en vista de que no hay controversia de hechos. Las partes solicitaron un término para presentar el respectivo memorial de derecho, y la controversia quedó sometida para resolución el 28 de marzo de 2019.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; en consecuencia, se les requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Hospital propuso la siguiente sumisión:

“[R]esolver si la querellante tiene derecho, a la luz del derecho vigente, a dilucidar su caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, habiendo escogido la querellante otro foro distinto –el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Mayagüez- y habiendo dictado sentencia dicho tribunal desestimando la Demanda por Despido Injustificado, siendo la misma final y firme. Y en vista de ello si la querrela es o no arbitrable.”

La ULEES no propuso proyecto sumisión alguno; en consecuencia, se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, que el asunto a resolver es aquel que surge del proyecto de sumisión del Hospital.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El despido de la querellante se materializó durante la vigencia de un convenio colectivo que contiene una cláusula de quejas y agravios, y arbitraje. Estando pendiente de resolución el caso de epígrafe en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del

^{1/} Véase el Artículo XIII, en el cual dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

“b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma... El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida...”

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante NCA-DTRH, la querellante, Sra. Ivette Irizarry Ortiz, radicó una demanda contra el Hospital, en el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala Superior de Mayagüez², por alegado despido injustificado, al amparo de la ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y por despido discriminatorio por razón de edad, al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada. El 30 de mayo de 2017, el TPI **desestimó la demanda en todas sus partes** y ordenó el archivo con perjuicio del caso. Como se determinó que el despido fue justificado, se desestimó también la reclamación discrimen bajo la Ley Núm. 100 ya que la señora Irizarry Ortiz no pudo establecer un caso prima facie de despido. Inconforme, la querellante acudió al Tribunal de Apelaciones (TA), de la región judicial de Mayagüez, mediante una petición de certiorari, solicitando la revocación de la sentencia emitida por el TPI. El 31 de agosto de 2017, el TA devolvió el caso al TPI para que celebre una vista evidenciaría en la que se determine si durante el período posoperatorio ocurrieron eventos que justificaron las ausencias de la señora Irizarry Ortiz y el alegado incumplimiento con las normas de asistencia del Hospital. El 10 de enero de 2019, el TPI desestimó, nuevamente, la demanda en todas sus partes y decretó el archivo con perjuicio del caso. La querellante no solicitó reconsideración de la desestimación y tampoco apeló dentro de los términos jurisdiccionales que provee nuestro ordenamiento; por consiguiente, la sentencia del TPI advino final y firme.

² El caso fue identificado con el número ISCI2015-00672.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES ARBITRABILIDAD

El Hospital sostiene que “la misma [querrela] no era [sic] arbitrable, debido a que la querellante, estando pendiente el trámite de su caso sobre despido ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, abandonó el mismo y escogió el foro judicial para ventilar su reclamación de despido injustificado”. Sostiene, además, que el “Negociado de Conciliación y Arbitraje carece de jurisdicción para atender la reclamación de la querellante... ya que éste renunció al trámite arbitral convenio por las partes y debido a que todo lo relacionado con el despido de la querellante fue desestimado con perjuicio mediante la sentencia final y firme”; que “[e]l Honorable Tribunal le resolvió en contra y ahora la querellante pretende volver a plantear su caso ante este foro, por lo que planteamos: cosa juzgada y que no es arbitrable.”

Por su parte, la ULEES, durante su alocución, el día de la audiencia de arbitraje, se limitó a indicar que “la doctrina de ‘cosa juzgada’ no aplica en el foro de arbitraje”.

La norma que se ha reconocido en el campo del arbitraje laboral es que la doctrina de cosa juzgada no es obligatoria para los árbitros. No obstante, algunos árbitros han reconocido que la referida doctrina tiene igual vigencia que en los tribunales. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 238. Los árbitros deben ser celosos guardianes de su jurisdicción, viniendo obligados a considerar dicho asunto aún en ausencia de señalamiento a esos efectos por las partes, esto es, motu proprio. *Vázquez v. A.R.P.E.*, 128 DPR 153 (1991). La jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo dicta que cuando se carece de jurisdicción solo se puede indicar que no se tiene.

Pagán Navedo v. Rivera Santos, 143 DPR 314 (1997). No existe discreción para asumir jurisdicción donde no la hay. La ausencia de jurisdicción es insubsanable. *Shell Chemical Yabucoa Inc. v. Gloria E. Santos Rosado*, 2012 TSPR 159 y *SLG Szendrey-Ramos v. F. Castillo*, 169 DPR 873 (2007).

Cuando se afirma que la querella no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.” Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

Es preciso destacar que el mecanismo o foro de arbitraje es establecido por la vía contractual, y sólo del contrato es que el árbitro deriva su autoridad. El arbitraje es un proceso que emana de la voluntad de las partes y se ejercita por la plena autonomía que disfrutaban los contratantes (patrono y organización obrera). El arbitraje obrero-patronal surge a la vida cuando las partes contratantes acuerdan someterse al arbitraje de conformidad con las disposiciones del convenio colectivo. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, *infra*, pág. 33. El principio contractual de *pacta sunt servanda* establece la

obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe³.

Queda claro que todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo es arbitrable. Es decir, que a menos que las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del proceso de arbitraje, la presunción es a favor de que la cuestión es arbitrable. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 438*. El interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, se ve reflejado en la presunción de arbitrabilidad cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje, clara y de términos amplios, que establece lo siguiente: "Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado o la interpretación de las disposiciones del presente Convenio o cualquier cláusula del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera: ...". En esas circunstancias, la duda debe resolverse a favor de la cobertura. Véase *Bird Construction Corp. v. AEE, 2000 JTS 200*, que cita con

³ La buena fe es una especie de arquetipo social que guía y exalta el buen comportamiento entre los particulares y, a la vez, vela por la armonía entre el individuo y su proceder en una sociedad ordenada y justa. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas.

aprobación a *AT&T Technologies, Inc. v. Communications Workers*, 475 U.S. 643, 650 (1985).

El peso de probar que la querella no es arbitrable recayó sobre el Hospital, es decir, que quien alega que una querella no es arbitrable debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, expresaron lo siguiente acerca del peso de la prueba:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.” Véase *How Arbitration Works*, 2003, BNA, Washington, DC, página 422.

Además, sobre este particular, en el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA-DTRH se dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

“(d) En caso de que una de las partes alegue que la **controversia no es arbitrable**, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y **tendrá el peso de la prueba sobre su alegación**. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez éste quede sometido en su totalidad...”

Está claro que el principio que informa la doctrina de **cosa juzgada** (en latín, “res judicata pro veritate habetur”), es de orden público. Se pretende poner fin a los litigios e impedir que una persona, natural o jurídica, sea sometida en dos ocasiones a litigar un mismo asunto. Así, mediante esta doctrina se protege a los ciudadanos de las molestias y vicisitudes que supone litigar dos veces el mismo asunto. En aras de que el litigante pueda invocar exitosamente la defensa de cosa juzgada es preciso que entre el caso

resuelto por la sentencia judicial o laudo⁴ y el caso en que se invoca la misma, concurra la más perfecta identidad entre las cosas o asuntos, las causas o razones para pedir, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron. En Puerto Rico se recoge la doctrina de cosa juzgada en el *Artículo 1204 del Código Civil, 31 LPRA 3343*, que dispone lo siguiente: "... Contra la presunción de que la cosa juzgada es verdad, sólo será eficaz la sentencia ganada en juicio de revisión. Para que la presunción de cosa juzgada surta efecto en otro juicio, es necesario que entre el caso resuelto por la sentencia y aquél en que ésta sea invocada, concurra la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron...".

Los tribunales se han negado a aplicar en forma inflexible la doctrina de cosa juzgada cuando hacerlo derrotaría los fines de la justicia, especialmente si se plantean consideraciones de interés público, y no cabe duda de que el arbitraje obrero-patronal está revestido de un interés público. La doctrina de cosa juzgada descansa en el principio básico de que debe propiciarse la terminación de litigios, pero si la aplicación rigurosa de la misma derrotaría en la práctica un derecho permeado en alguna forma del interés público, se ha de estar inclinado hacia la solución que garantice cumplida justicia, en lugar de favorecer en forma rígida una ficción de ley que obedece fundamentalmente a un principio de conveniencia y orden procesal. En otras palabras, la regla no es absoluta y debe siempre considerarse conjuntamente con el saludable principio de que debe dispensarse justicia en cada caso.

⁴ El arbitraje laboral es un sustituto del litigio judicial en el sentido de que su fin es la adjudicación.

La doctrina de cosa juzgada puede ser planteada de dos formas: defensiva y ofensivamente. Se invoca defensivamente cuando el demandado o querrellado, en este caso, pretende evitar la litigación de un asunto ya **planteado y perdido** por el demandante o querellante en un pleito anterior. Por otro lado, puede ser planteada ofensivamente cuando el demandante o querellante desee que el demandado o querrellado no vuelva a re litigar una controversia que ya fue adjudicada en un pleito anterior frente a esa parte u otra, pero con vínculos de solidaridad.

Por otra parte, en nuestro ordenamiento jurídico se reconoce la figura del **impedimento colateral**, una **modalidad de la cosa juzgada**, que tiene su razón de ser en consideraciones de índole económica y procesal, tales como proteger litigantes contra el hostigamiento sobre la misma controversia, promover la economía judicial al evitar litigios innecesarios y prevenir sentencias inconsistentes. Además, es un principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico apoyado en razones de orden social encaminadas a garantizar la certidumbre y seguridad de los derechos declarados por resolución judicial, la inmutabilidad de las sentencias que han llegado a alcanzar el concepto procesal de firmes y por ende su irrevocabilidad. Las sentencias, como el derecho deben dar estabilidad, continuidad y confianza en la justicia a la ciudadanía estableciendo punto final a los pleitos. Al igual que la doctrina de cosa juzgada, el propósito de la figura del impedimento colateral por sentencia es promover la economía procesal y judicial y amparar a los ciudadanos del acoso que necesariamente conlleva litigar en más de una ocasión hechos ya adjudicados.

Asimismo, el **impedimento colateral por sentencia** también se manifiesta en dos modalidades: la defensiva y la ofensiva. La **modalidad defensiva** le permite al demandado o querrellado argumentar la defensa de impedimento colateral por sentencia, para impedir la litigación de un asunto presentado y perdido por el demandante o querellante en un pleito anterior. De otro lado, la modalidad ofensiva es articulada por el demandante o querellante en un litigio posterior para impedir que el demandado o querrellado re litigue los asuntos ya dilucidados y perdidos. Como se puede apreciar, el denominador común entre ambas modalidades es que la parte afectada por la interposición del impedimento colateral ha litigado y ha perdido el asunto en el pleito anterior. No procede la interposición de la doctrina de impedimento colateral por sentencia, ya sea en su vertiente ofensiva o defensiva, cuando la parte contra la cual se interpone **no** ha tenido la oportunidad de litigar previamente el asunto y no ha resultado ser la parte perdidosa en un litigio anterior.

El caso de autos plantea la aplicación defensiva de la modalidad de impedimento colateral por sentencia de la doctrina de cosa juzgada a un procedimiento administrativo. La aplicación de tal doctrina en el campo administrativo tiene las siguientes vertientes: (a) su aplicación dentro de la misma agencia, a sus propias decisiones; (b) su aplicación entre agencias; es decir, de una agencia a otra, y (c) su aplicación entre las agencias y los tribunales. El caso de autos plantea este último aspecto. Cuando una agencia administrativa actúa en una capacidad judicial y resuelve controversias de hechos ante sí, las cuales las partes han podido litigar en forma oportuna y adecuada, los tribunales

no han vacilado en aplicar la doctrina de cosa juzgada o impedimento colateral por sentencia para imponer descanso a la controversia, y viceversa.

El impedimento colateral por sentencia surte efectos cuando un hecho esencial para el pronunciamiento de una sentencia o laudo se dilucida y se determina mediante sentencia o laudo válida(o) y final. Tal determinación es concluyente en un segundo pleito entre las mismas partes, aunque estén involucradas causas de acción distintas, como sucede en el caso de epígrafe. El impedimento colateral por sentencia impide que se litigue en un pleito posterior un hecho esencial que fue adjudicado mediante sentencia final en un litigio anterior, en este caso, si medió o no justa causa para el despido de la querellante. Cabe señalar que, a diferencia de la doctrina de cosa juzgada, la aplicación de la figura de impedimento colateral por sentencia no exige la **identidad de causas**; esto es, que la razón de pedir sea la misma en ambos litigios. La prueba establece que la razón de pedir en el caso de epígrafe es la siguiente: Tratándose de una querrela de despido, el árbitro determinará si el mismo fue o no justificado, y de no serlo, tendrá potestad para diseñar el remedio adecuado (véase el Artículo XI, Sección 5, del convenio colectivo aplicable), y que, en los tribunales, la querellante radicó una demanda contra el Hospital por alegado despido injustificado, al amparo de la ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, y por despido discriminatorio por razón de edad, al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada. El impedimento colateral por sentencia surte efectos cuando un hecho esencial para el pronunciamiento de una sentencia se dilucida y se determina mediante sentencia válida y final, y tal determinación es concluyente en un segundo pleito entre las mismas partes, aunque estén envueltas

causas de acción o razones para pedir distintas; es decir, el impedimento colateral por sentencia impide que se litigue en un litigio posterior (arbitraje) un hecho esencial (justificación o no del despido de la querellante) que fue adjudicado mediante sentencia final en un litigio anterior (en el TPI). Es inevitable concluir que procede la interposición de la doctrina de impedimento colateral por sentencia, en su vertiente defensiva, cuando la parte contra la cual se interpone (la querellante) (1) tuvo la oportunidad de litigar previamente el asunto (la justificación o no de su despido) y (2) resultó ser la parte perdedora en un litigio anterior.

No cabe duda que al aplicar la doctrina se tiene plena conciencia de las consideraciones de orden público y no se derrotan los fines de la justicia. En el caso de autos no hay reparo alguno en la aplicación de la doctrina de impedimento colateral por sentencia, toda vez que la querellante comprende que los méritos de su reclamación por alegado despido injustificado fueron ampliamente dilucidados en el TPI.

Adviértase, además, que pese a la política pública que favorece el arbitraje de las controversias contractuales, las partes pueden renunciar ese derecho y presentar sus disputas en los tribunales. Esa renuncia puede ser tácita o expresa. La tarea de determinar si una o ambas partes ha(n) renunciado a su derecho de arbitraje no debe ser tomada livianamente, sino que este análisis debe realizarse a la luz de la fuerte política pública a favor del arbitraje. Se ha establecido que los factores comúnmente utilizados para esclarecer ese asunto son: (1) si las partes han participado activamente en el litigio en corte; (2) si han realizado actos inconsistentes con el proceso de arbitraje; (3) si el proceso de litigación ha sido sustancialmente iniciado; entre otros. Se considera un acto

de renuncia tácita al arbitraje el litigar en los méritos la reclamación en un procedimiento judicial; es decir, el que la querellante haya utilizado el sistema judicial de manera afirmativa. Dada esta circunstancia, el derecho de arbitraje se infiere renunciado.

Finalmente, estamos ante una situación en la que puede aplicar, además, la doctrina de los actos propios en uno de sus múltiples y variados aspectos. El principio de derecho que ordena proceder de buena fe en la vida jurídica impide que el Hospital o la querellante, aquí representada adecuadamente por la ULEES, se beneficie al actuar en contra de sus propios actos. La conducta contradictoria no tiene lugar en el campo del derecho y debe ser impedida. *Mario Carabani, Monas Mexican Rest y otros v Administración de Reglamentos*; 132 DPR 938, (1993); *Int. General Electric v Concrete Builders*, 104 DPR 871 (1976); *Cerveceria Corona v Commonwealth Ins Co.*, 115 DPR 345 (1984). El contenido de la norma de que a nadie es lícito ir contra los propios actos tiene fundamento y raíz en el principio general de Derecho que ordena proceder de buena fe en la vida jurídica. Este principio evita que el sujeto al que se le imputa un acto unilateral pueda actuar en contradicción con su voluntad declarada. *General Electric v Concrete Builders, supra.*

Los presupuestos necesarios o elementos constitutivos para la aplicación de la norma jurídica de que nadie puede venir contra sus propios actos pueden resumirse así: (a) Una conducta determinada de un sujeto, (b) que haya engendrado una situación contraria a la realidad, esto es, aparente y, mediante tal apariencia, sea 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. *General Electric v Concrete Builders, supra*. Queda claro que la querellante, en esta etapa del procedimiento, al insistir en someterse al procedimiento para la resolución de conflictos obrero-patronales, muestra una conducta ambivalente o contradictoria que no debe ser autorizada. Con este dictamen se pretende imprimir certidumbre y certeza a los derechos de las partes en litigio.

Como puede verse el peso de probar que la querrela no es arbitrable recayó sobre el Hospital, y toda vez que se estableció la perfecta identidad de las cosas o asuntos, y las personas de los litigantes y la calidad en el caso ISCI2015-00672 y KLCE2017-01170, sobre despido de la querellante, y en el caso de epígrafe, se resuelve que procede aplicar la doctrina de cosa juzgada, en su modalidad de impedimento colateral por sentencia; en consecuencia, e emite la siguiente DECISIÓN:

La querrela de epígrafe **no** es arbitrable; es decir, por fuerza de lo que antecede se resuelve que no procede evaluar los méritos de la querrela de epígrafe; en consecuencia, se decreta el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 29 de abril de 2019.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 29 de abril de 2019; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA INGRID VEGA
REPRESENTANTE
ULEES
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

SR JORGE RODRÍGUEZ DÍAZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
PO BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

LCDO FRANCISCO J JORGE NEGRÓN
CLAVEL P-6 VALLE HERMOSO NORTE
HORMIGUEROS PR 00660

LCDO FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ
INSTITUTO LEGAL LABORAL Y DE MEDIACION
EDIF VILLA CAPITAN II OFIC 102
828 AVENIDA HOSTOS
MAYAGUEZ PR 00680



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III