

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540**

**HOSPITAL AUXILIO MUTUO
(Hospital o Patrono)**

Y

**UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD
(Unión o ULEES)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A- 19-2265¹

**SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**TRASLADO
MAYRA RIVERA ZAYAS**

**ÁRBITRO : ELIZABETH
IRIZARRY ROMERO**

INTRODUCCIÓN

En el presente caso los representantes legales de las partes acordaron, con la anuencia nuestra, someter la controversia de arbitrabilidad sustantiva, mediante la presentación de alegatos escritos. El caso quedó sometido el 28 de mayo de 2019, fecha en que venció el término extendido para someter alegatos. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo “la Unión o la ULEES”, compareció el licenciado Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz.

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

Por el Hospital Español de Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo "el Hospital o Patrono," compareció la licenciada Claribel Ortiz Rodríguez, asesora legal y portavoz.

SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar presentaron proyectos por separado, a saber:

POR EL PATRONO:

1. "Que la honorable Árbítro determine² conforme a derecho, si la querella es arbitrable o no.
2. De determinar que la querella no es arbitrable, que se desestime el caso.
3. En la alternativa que determine que la Querella es arbitrable, que señale vista para que la Honorable Árbítro determine conforme a derecho si procede la reclamación de la Querellante."

POR LA UNIÓN:

"Que la señora Árbítro resuelva a base de la evidencia documental que le someten las partes que la querella es arbitrable sustantivamente."

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión, a la luz de los planteamientos de las partes y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden

² La defensa de arbitrabilidad sustantiva debe ser resuelta a tenor con el estado de derecho, al tratarse de un asunto de estricto derecho. En el caso de materia de carácter sustantiva, las partes no pueden conceder la jurisdicción al foro. El foro tiene que determinar en primera instancia si tiene jurisdicción o autoridad para interceder en la controversia.

Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar de acuerdo con el Convenio Colectivo, la prueba presentada y el derecho si la querrela incoada mediante el Caso Núm. A-18-719 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.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XXXII³ EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2013 y continuará vigente hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2015, con excepción de aquellas cláusulas en que expresamente se disponga lo contrario.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente, y quedará en vigor de año en año a menos que, por lo menos ciento veinte (120) días antes de la fecha de su vencimiento normal, una de las partes notifique a la otra por escrito su deseo de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado. Disponiéndose, que el Hospital no estará en obligación de negociar con la Unión antes de los noventa (90) días de la fecha de vencimiento normal de este Convenio.

Las notificaciones, de acuerdo con este Artículo, para que tengan efecto, deberán ser entregadas personalmente por una parte a la otra o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

En testimonio de la cual, las partes han otorgado este Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, hoy 6 de agosto de 2013. Sic.

³ Exhibit I del Patrono, Convenio Colectivo entre las partes, Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud (ULEES), 2013-2015, Página 94 de 96

**DISPOSICIÓN DE LA ÚLTIMA Y FINAL PROPUESTA IMPANTADA
POR EL HOSPITAL**

**ARTÍCULO X⁴
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

A. 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 presente Convenio, o cualquier cláusula o frase 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:

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) del Departamento de Recursos Humanos, dentro de los diez (10) días laborales siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los diez (10) días laborables siguientes a que se le presente dicha queja, el (la) Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado convocará a una reunión entre las partes para discutir la querella 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 Querellas. Luego de celebrada dicha reunión, el (la) Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado, presentará su decisión 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 Enfermería

⁴ Exhibit 1 de la Unión. Propuesta de Convenio Colectivo, según Compendio Propuesta Final HAM 15 de marzo de 2017 (Página 1 a la 3, de 53, implementada unilateralmente por el Hospital, efectivo el 1ro de mayo de 2017, aplicable a la fecha de los hechos.

o su representante autorizado la Unión podrá, no más tarde de diez (10) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a arbitraje. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte. En tal caso, las partes seleccionarán un árbitro de una terna de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.

B...

C...

D...

E.

F. . .

G. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. El árbitro no podrá en forma alguna permitir, conceder o declarar extensión o renovación alguna de este Convenio Colectivo. Un laudo emitido en violación de este inciso, será nulo y sin efectos.

H...

I.

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.

L. . .

DETERMINACIONES DE HECHOS

1. Las partes suscribieron un Convenio Colectivo el cual estuvo vigente desde el 1ro de enero de 2013, hasta el 31 de diciembre de 2015.
2. Luego del vencimiento del Convenio Colectivo, las partes entraron en un proceso de negociación con el propósito de acordar un nuevo Convenio Colectivo.
3. El 15 de marzo de 2017, el licenciado Ángel Muñoz Noya, representante del Patrono en las negociaciones, le cursó comunicación a la señorita Ana C. Meléndez

Feliciano, Presidenta de la ULEES, en referencia a la negociación del Convenio Colectivo de la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas (os). En dicha carta le informó que el 23 de febrero de 2017, el Hospital le notificó a la Unión que habría de enviarles un compendio del contenido de la Propuesta Final. Junto con dicha comunicación acompañó el Compendio de Propuesta Final. En la misma estaba incluido el Artículo X, Procedimiento de Quejas y Agravios⁵.

4. Posteriormente, el 28 de abril de abril de 2017, el licenciado Muñoz Noya, envió una carta, vía facsímil, a la señorita Meléndez Feliciano. En la misma, en su último párrafo, le reiteró que el 1ro. de mayo de 2017, implementaría la oferta final y última, que se encontraba ante la consideración de la Unión (15 de marzo de 2017)⁶.

5. La señora Mayra Rivera Zayas, trabajaba como enfermera graduada en Sala de Emergencia del Hospital.

6. El 26 de junio de 2017, la Enfermera Rivera Zayas, fue trasladada al Departamento de Intensivo Quirúrgico⁷.

7. El 30 de noviembre de 2017, la ULEES en representación de la unionada, presentó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, cuestionando el traslado⁸.

⁵ Exhibit 2 de la Unión

⁶ Exhibit 3 de la Union

⁷ Exhibit IV del Patrono

⁸ Exhibit 1 de la Unión. Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro, radicada en NCA el 30 de noviembre de 2017. Hemos de destacar que en dicho documento en la sección Nombre de los querellantes, la Unión, escribió Mayra Pérez Zayas, como la querellante. No obstante, en todo momento, ambas partes, se han referido en sus documentos y escritos a Mayra Rivera Zayas, por lo que entendemos fue un error.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Hospital alegó que el traslado de la enfermera Mayra Rivera Zayas, tuvo lugar el 26 de junio de 2017. Que para esa fecha no existía Convenio Colectivo vigente entre las partes, por lo que no existía un procedimiento de quejas y agravios que justifique la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA). Añadió que, vencido o expirado un Convenio Colectivo no existe obligación de las partes de arbitrar controversia alguna que se pueda suscitar entre éstas. Ello, ante el hecho de que el arbitraje es una criatura cuya vida depende de la existencia de un convenio colectivo y de la voluntad de las partes. Por lo que, no existiendo convenio, ni acuerdo para arbitrar, no puede presentarse caso alguno ante el foro arbitral. Por cuanto, el árbitro no tiene jurisdicción para intervenir, ya que la misma emana del Convenio Colectivo el cual, en este caso, venció el 31 de diciembre de 2015. De manera que, lo antes expuesto hace que la controversia en el caso de autos no sea arbitrable en su carácter sustantivo.

Continuó alegando que, el hecho de acceder a una reunión en la que se escuche a la empleada y a su representante sindical, no implica que se active o que se revive el procedimiento de quejas y agravios que había en el Convenio expirado.

El Hospital sostuvo que son los Tribunales los llamados a determinar si las partes acordaron en el Convenio entender un asunto en particular por ser este un asunto jurisdiccional sustantivo. La jurisdicción del Árbitro debe surgir del propio Convenio. Alegó que, en el caso de autos, ante la inexistencia del Convenio en vigor a la fecha del traslado efectuado a la Querellante, no cabe duda de que la querrela no puede ser

considerada ante el foro arbitral. Por todo lo antes expuesto, solicitó que se desestime la querrela de epígrafe, por falta de jurisdicción de este Foro, ante la ausencia de un Convenio Colectivo en vigor a la fecha de los hechos.

La Unión, por su parte, sostuvo la existencia de un Convenio Colectivo para la fecha en que ocurrieron los hechos que dieron lugar al traslado de la Querellante. Para sostener su posición sometió en evidencia, la comunicación escrita, enviada por el representante legal del Hospital, durante las negociaciones, licenciado Ángel Muñoz Noya, a la Unión, el 28 de abril de 2017, mediante la cual declaró un "impase" en las negociaciones que hasta ese entonces se llevaban a cabo entre las partes (Negociación Convenio Colectivo, Enfermeras(os) Graduadas(os)). Por lo que, el Hospital pondría en vigor aquellos artículos acordados hasta ese momento, efectivo el 1 de mayo de 2017⁹

Añadió que, inconforme con la determinación del Patrono, la Unión radicó, Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Ante dicha solicitud, el Hospital participó del procedimiento y no hizo planteamiento alguno sobre la no existencia de un Convenio Colectivo, tampoco planteó que no se sometería al proceso de arbitraje. Por el contrario, participó en el mismo. Que cuando la Unión solicitó la designación de un árbitro, el Patrono tenía que levantar la defensa de arbitrabilidad y no someterse a la jurisdicción del NCA. De manera que, al Hospital someterse al procedimiento de selección de árbitro para dilucidar la controversia, sin levantar objeción

⁹ Exhibit 2 de la Unión

o defensa, que favorece su teoría, ello tuvo el efecto de renunciar a su defensa sobre la arbitrabilidad de la querella. Por cuanto, el planteamiento de arbitrabilidad levado por el Patrono, es uno tardío, frívolo e improcedente por existir un Convenio Colectivo del 1ro de mayo de 2017. Así las cosas, el Patrono, por sus actos renunció a la defensa de la supuesta no arbitrabilidad sustantiva. La cual no aplica, ya que sí había un Convenio Colectivo desde el 1ro de mayo de 2017.

La Unión, además, señaló que las defensas de no arbitrabilidad se consideran finales y fatales para dilucidar controversias, pero éstas se pueden renunciar cuando la parte que le corresponde contestar la querella se somete a la jurisdicción del foro arbitral sin levantarlas oportunamente. Como planteamientos adicionales, señaló que la mayoría de los árbitros han determinado que las dudas concernientes a la arbitrabilidad de un caso deben ser resueltas en la afirmativa, es decir a favor de declarar que el mismo es arbitrable. A esos efectos, citó los tratadistas Frank y Edna Elkouri.- How Arbitration Works, 5ta Edición, página 308. Añadió que, en el caso United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navegation Co, 363 US 574, el Tribunal Supremo de los EEUU, se expresó en términos de que, *“una orden para arbitrar una querella en particular no puede denegarse a menos que se tenga la certeza de que la cláusula de arbitraje no es susceptible de interpretarse de que cubre el asunto en disputa. Las dudas deben resolverse a favor de la arbitrabilidad”*.

Añadió que, los tratadistas Elkouri & Elkouri, han señalado que la mayoría de los árbitros han determinado que las dudas concernientes a la arbitrabilidad de un caso

deben ser resultas en la afirmativa, es decir a favor de declarar que el caso es arbitrable. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Fifth Ed. (pág 308).

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso de marras requiere que determinemos si la querella incoada por la Unión es arbitrable o no en su modalidad sustantiva. Sobre la defensa de arbitrabilidad sustantiva es imperativo establecer que ésta se levanta en el foro arbitral para tratar de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí. Esta cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querella. Los tratadistas han dividido el concepto de arbitrabilidad sustantiva en dos aspectos: en primer lugar, la jurisdicción del árbitro y, en segundo lugar, su autoridad. La jurisdicción comprende el contenido de la cláusula de arbitraje. Mientras que la autoridad, se establece mediante la facultad que le confieren las partes al árbitro, según se dispone en el convenio colectivo o en el acuerdo de sumisión propuesto para conceder remedios afirmativos.

Según alegó el Patrono, no había Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que dieron origen a la presente querella. Sin embargo, sus acciones previas a los hechos que dan motivo a esta querella contradicen tal argumento.

Analizada la prueba documental sometida en el presente caso, el **Exhibit 2** de la Unión, carta de 15 de marzo de 2017, dirigida a la señorita Ana C. Meléndez Feliciano, presidenta de la ULEES, el representante legal del Hospital durante la negociación,

licenciado Ángel Muñoz Noya, procedió a enviar un documento junto con la carta que contenía el compendio del contenido de la "Propuesta final del Hospital". Citamos:

Como es de su conocimiento, en la reunión sostenida entre los respectivos Comités el pasado 23 de febrero de 2017, el Hospital le informó a la Unión que habría de enviarles un compendio del Contenido de la Propuesta Final del Hospital que se encuentra desde hace bastante tiempo ante la consideración de la Unión.

...

De conformidad con lo anterior, se incluye dicho compendio, de tal forma que en un solo documento se encuentre la totalidad de la Propuesta del Hospital.

.. Énfasis suplido.

Según indicó en su comunicación de 15 de marzo de 2019, el Patrono incluyó el documento intitulado: HOSPITAL AUXILIO MUTUO, COMPENDIO PROPUESTA FINAL, Convenio Enfermeras(os) Graduadas(os), con fecha 15 de marzo de 2017, y comenzó a detallar los artículos, empezando con el Artículo X - Procedimiento de Quejas y Agravios, como uno de los asuntos contenidos en la Propuesta Final HAM-Convenio Colectivo RN, página 1 de 2. Carta 15 de marzo de 2017.

El 28 de abril de 2017, nuevamente, el licenciado Ángel Muñoz Noya, se dirigió a la Presidenta de la ULEES, esta vez, entre uno de los asuntos discutidos en la misma hizo constar 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 durante la última reunión de negociación del 24 de marzo de 2017, así como nuestra comunicación del 11 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. (Sic), Énfasis suplido. Exhibit 3 de la Unión a la página 2.

De lo antes expuesto se colige que el Patrono realizó una serie de acciones concretas para implementar su última propuesta por el alegado "impase" en las negociaciones. Siendo ello así, ahora el Patrono no puede ir en contra de sus propios actos tras implementar su última propuesta, la cual incluyó el Artículo X, Procedimiento de Quejas y Agravios, para luego comparecer ante este Foro y omitir dichos comunicados. El Hospital no puede pretender desvincularse de sus actos. Dicha conducta sería ir en contra de los actos propios¹⁰. Conforme con lo antes expuesto concluimos que, una vez el Hospital llevó a cabo la implantación de su oferta final y última, a partir del 1ro de mayo de 2017, ello activó el Artículo X, Procedimiento de Quejas y Agravios. Por lo que, dicho procedimiento estaba vigente al momento de los hechos que dan motivo a la presente querrela. Ello, otorga jurisdicción al foro de arbitraje. En consecuencia, determinamos que la querrela es arbitrable sustantivamente. Se procede a citar a las partes, para atender los méritos de la controversia.

¹⁰ La doctrina de actos propios establece que "nadie puede ir en contra de sus propios actos". Comisionados de Seguros de PR v. Universal Ins. Co. 187 DPR 164, 172 (2012). Dicho pronunciamiento se basa en la imperativa de "proceder de buena fe en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones". Id. (citando a Vivoni Farage v. Ortiz Carro, 179 DPR 990, 1010 (2010)). Aquella conducta que venga de la parte que contraviene la manifestación previamente hecha "es una contravención [...] del deber de buena fe" que "no tiene lugar en el campo del Derecho, y debe ser impedida." Universal Ins. Co., 187 DPR en la pág. 173 (citas omitidas). Bajo esta doctrina, lo que se busca es evitar que "un litigante adopte una actitud que le ponga en contradicción con su anterior conducta." Pardo Stella v. Sucn. Stella Royo, 145 DPR 816, 829 (1998). [11] En la doctrina de no ir contra los propios actos el efecto se produce de un modo objetivo, en el cual para nada cuenta la verdadera voluntad del autor de los actos. Se protege así la confianza que esos actos susciten en un tercero (subrayado nuestro), porque venir contra ellos constituiría un ataque a la buena fe. Int. General Electric v. Concrete Builders, *supra*, pág. 876.

Por los fundamentos antes expuestos y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

LAUDO

La controversia es arbitrable sustantivamente. Las partes deberán comparecer para ventilar los méritos de la querrela bajo el número A-18-719, en la fecha y hora que se indica a continuación:

DÍA: MARTES, 4 DE FEBRERO DE 2020
HORA: 1:30 P.M.
LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
505 AVENIDA MUÑOZ RIVERA -PISO 7
HATO REY, PUERTO RICO

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

EN SAN JUAN, Puerto Rico, a 25 de junio de 2019.


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN


Archivado en autos hoy, 25 de junio de 2019 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE & MUÑOZ-NOYA C.S.P.
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
CALLE HÉCTOR SALAMÁN NÚM. 354
URB. LA MERCED
SAN JUAN PR 00918

SRA. MARÍA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE P.R. INC.
PO BOX 1227
SAN JUAN PR 00919-1227

SRTA. ANA C. MELÉNDEZ FELICIANO
PRESIDENTA
ULEES
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
URB. LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III