

**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-19-2283¹

**SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**JESSICA ANGULO
RODRÍGUEZ**

**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 17 de junio de 2019, fecha en que venció el término extendido para someter los referidos alegatos. El alegato escrito de la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo "la Unión o la ULEES", fue radicado por el licenciado Carlos M. Ortiz Velázquez. En lo que respecta al alegato escrito del Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo "el Hospital o Patrono," éste fue radicado por la licenciada Claribel Ortiz Rodríguez.

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

SUMISIÓN

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

POR EL PATRONO:

1. Que la Honorable árbitro determine a la luz de la prueba y conforme a derechos: si la querella es arbitrable, ante el hecho de que no existía Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la queja de Jessica Angulo Rodríguez.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro resuelva que la querella es arbitrable sustantivamente, y que se cite el caso para vista en sus méritos.

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

Determinar de acuerdo con la prueba presentada y el derecho si la querella incoada mediante el Caso Núm. A-18-720 es arbitrable sustantivamente o no. De no serlo, que se desestime la querella. De resultar en la afirmativa, que se señale fecha para ventilar los méritos del caso.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE**ARTÍCULO XXXII²
EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN**

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2011 y continuará vigente hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2014, 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 25 de mayo de 2011.

**DISPOSICIÓN DE LA ÚLTIMA Y FINAL PROPUESTA IMPANTADA
POR EL HOSPITAL****ARTÍCULO XI³
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o deferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el

² Exhibit I del Patrono. Convenio Colectivo del Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., y Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud (ULEES), Unidad A 2011-2014, Página 74 de 75

³ Exhibit 1 de la Unión. Propuesta de Convenio Colectivo, Unidad A, implementada unilateralmente por el Hospital, efectivo el 1ro de noviembre de 2015.

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 por escrito, de por sí o a través de su delegado ante el Director del Departamento de Recursos Humanos, o su representante autorizado dentro de los doce (12) días laborales siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio con copia al Gerente o Supervisor del Departamento. Dentro de los doce (12) días laborables siguientes que se presente dicha queja, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado convocará a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración no más tarde de doce (12) días laborables después que la misma sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, presentará su decisión por escrito dentro de los próximos doce (12) 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 Director de Recursos Humanos o su representante autorizado o si el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado no contesta dentro del término, la Unión podrá, no más tarde de doce (12) 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. Cuando las partes refieran un asunto arbitrable al procedimiento de arbitraje, se conviene en someter una sumisión escrita, especificando la controversia a resolverse.

F. El árbitro no tendrá jurisdicción para alternar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. Un laudo emitido en violación de este inciso, será nulo y sin efecto. (Sic)

G...

H...

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

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

K...

DETERMINACIONES DE HECHOS

1. Las partes suscribieron un Convenio Colectivo el cual estuvo vigente desde el 1ro de enero de 2011, hasta el 31 de diciembre de 2014⁴.
2. Luego del vencimiento del Convenio Colectivo, las partes entraron en un proceso de negociación con el propósito de acordar uno nuevo.
3. Como resultado de las negociaciones, se firmaron diferentes artículos para el nuevo Convenio entre los que se encontraba el Artículo XI - Procedimiento de Quejas y Agravios, (Propuestas de Convenio Colectivo,⁵ Unidad A, Hospital Auxilio Mutuo de 17 de abril de 2015, específicamente de las páginas 5 a la 8). De ese documento se

⁴ Exhibit 1, Patrono.

⁵ Exhibit 1, Unión

desprende que los representantes de las partes en las negociaciones firmaron y acordaron el Procedimiento de Quejas y Agravios a ser incorporado, eventualmente, al nuevo Convenio.

4. El 26 de octubre de 2015, el licenciado Ángel Muñoz Noya, representante del Patrono en las negociaciones, le cursó comunicación a la señorita Aña C. Meléndez Feliciano, Presidenta de la ULEES, en referencia a los Convenios Colectivos de las Unidades A y C. En dicha comunicación⁶ le notificó a la Unión que el 1ro de noviembre de 2015, estarían implementando su última, final e inamovible oferta sometida a la Unión, el 23 de julio de 2015, debido al impase de las negociaciones.
5. Posteriormente, y en consonancia con la carta antes mencionada, el 2 de noviembre de 2015, el Patrono por medio de la señora María Vega, Directora de Recursos Humanos y el señor Jorge L. Matta, Administrador, cursaron una comunicación⁷ a todo el personal representado por la ULEES cubiertos por los Convenios Colectivos de planta física y Unidades A y C, reiterando que el 1ro de noviembre de 2015, estarían implementando su última, final e inamovible oferta.
6. El 22 de agosto de 2017, la señora Jessica Angulo Rodríguez, envió una comunicación a la señora María Vega, Directora de Recursos Humano del Hospital como Primer Paso⁸ del Procedimiento de Quejas y Agravios basado en una reclamación relacionada con su tareas y funciones como Oficinista en el Hospital.

⁶ Exhibit 2, Unión

⁷ Exhibit 3, Unión

⁸ Exhibit 5 Patrono y Unión.

7. El 30 de noviembre de 2017, la ULEES radicó querrela en el foro de arbitraje, solicitando la designación o selección de árbitro,⁹ para adjudicar la controversia.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono argumentó, en síntesis, que la presente querrela no es arbitrable en su modalidad sustantiva, ya que los hechos que dieron base a la misma, surgieron luego de la expiración del Convenio Colectivo¹⁰.

La Unión por su parte, sostiene que la misma sí es arbitrable, ya que el Patrono mediante la comunicación enviada a la presidenta de la Unión el 26 de octubre de 2015¹¹, reafirmó su última, final e inamovible oferta presentada el 23 de julio de 2015, y notificó que la misma sería implantada el 1 de noviembre de 2015. Que, además, el 2 de noviembre de 2015, mediante un comunicado¹² a todo el personal representado por la ULEES, el Patrono reiteró dicha determinación y que la implantación de dicha oferta, final e inamovible incluyó los artículos acordados e iniciados, entre los cuales se encuentran el Artículo XI, Procedimiento de Quejas y Agravios. Conforme con la evidencia suministrada y el derecho aplicable, resolvemos que No le asiste la razón al Patrono. Veamos.

La defensa de arbitrabilidad sustantiva, se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que tiene ante sí. La arbitrabilidad sustantiva cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y atender los méritos de la querrela.

⁹ Expediente de arbitraje.

¹⁰ Exhibit 1, Patrono

¹¹ Exhibit 2 Unión.

¹² Exhibit 3 Unión

Sobre la jurisdicción arbitral, los tratadistas han reseñado que la arbitrabilidad sustantiva es cuando una parte plantea que determinada querrela no está cubierta por el convenio colectivo, o que el asunto traído está excluido del procedimiento de quejas y agravios, o cuando los hechos que motivan la querrela surgieron cuando no había un convenio colectivo vigente. Así, pues, de ordinario, cuando un convenio colectivo ha vencido, la querrela surgida en dicho período no sería arbitrable sustantivamente. Esto se debe a que el arbitraje obrero-patronal es materia de contratación entre dos partes y por lo tanto ninguna de las partes debe ser compelida a someter a arbitraje una controversia sobre la cual no se ha acordado arbitrarla. Ahora bien, la obligación contractual de arbitrar una querrela no se extingue en todos los casos de vencimiento de convenio colectivo.

En el campo del derecho laboral, se presume la arbitrabilidad y ésta se refiere al "derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro". Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal 377 (1st ed. 2000).

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

En la comunicación que le envió el representante legal del Patrono, durante las negociaciones, licenciado Muñoz Noya, el 26 de octubre de 2015, a la Presidenta de la Unión, realizó la siguiente expresión:

"Le reafirmamos que la propuesta que el Hospital Auxilio Mutuo le sometiera al Comité de Negociación de la Unión en la reunión del 23 de julio de 2015, es la propuesta final e inamovible del Hospital respecto a la negociación de los

convenios colectivos de referencia. De igual forma reafirmamos el impase existente en las negociaciones entre las partes por lo que **le informamos que el Hospital implementará dichas ofertas finales para ambos convenios colectivos efectivo el 1 de noviembre de 2015.**" (Énfasis suplido). Exhibit 2 Unión.

Dicha determinación fue reiterada el 2 de noviembre de 2015, mediante el comunicado que enviara el señor Matta y la señora Vega a todo el personal unionado, en el cual expresaron:

"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, contiene los términos y condiciones de empleo a partir del 1 de noviembre de 2015, regirán para los empleados cubiertos por dichos Convenios." Énfasis suplido. Exhibit 3 Unión.

Como se puede apreciar, el Patrono realizó una serie de acciones concretas para implementar su última propuesta por el alegado "impase" en las negociaciones. De manera que, ahora el Patrono no puede ir en contra de sus propios actos tras implementar su última propuesta. Ésta incluyó el Artículo XI de Procedimiento de Quejas y Agravios, acordado, iniciado y firmado por las partes durante el proceso de negociación, para luego comparecer ante este foro y omitir dichos comunicados. El Patrono no puede pretender desvincularse de sus actos. Dicha conducta sería ir en contra de los actos propios¹³.

¹³ 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).

De conformidad con lo anteriormente expuesto, así como, la evidencia sometida por las partes, con sus respectivos alegatos concluimos que, una vez el Hospital realizó la implantación de su oferta final y última, a partir del 1 de noviembre de 2015, ello activó el Artículo XI, Procedimiento de Quejas y Agravios. Por lo que, existía una cláusula de procedimiento de quejas y agravios vigente al momento de los hechos que dan motivo a la presente querrela. Lo que, entonces, otorga jurisdicción al foro de arbitraje. Por consiguiente, se determina que la querrela es arbitrable sustantivamente. Se procede a citar a las partes, para ventilar los méritos de la controversia.

En consideración a lo antes expuesto, emitimos el siguiente:

LAUDO

La querrela es arbitrable sustantivamente. Las partes deberán comparecer para ventilar los méritos del caso bajo el número A-18-720, el día y hora que se indica a continuación:

DIA: JUEVES, 1 DE OCTUBRE DE 2020
HORA: 8:30 A.M.
LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
505 AVENIDA MUÑOZ RIVERA -PISO 7
HATO REY, PUERTO RICO

[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.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de junio de 2019.


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN


Archivado en autos hoy, 28 de junio de 2019 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO 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