

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO
MUTUO DE PUERTO RICO, INC.**
(Patrono)

v.

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-20-1208

**SOBRE:
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

**(SUSPENSIÓN JOSÉ RAMÍREZ
DELGADO)**

**ÁRBITRO:
ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 3 de octubre de 2019, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo “la ULEES o la Unión”, compareció el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz. Por el Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo “el Hospital o el Patrono”, compareció la Lcdo. Vicente A. Sequeda Torres, asesor legal y portavoz; y el Lcdo. Ángel Muñoz Noya, testigo.

Iniciada la audiencia, el asesor legal del Patrono levantó un planteamiento jurisdiccional arguyendo que la querrela no era arbitrable sustantivamente. Por lo que ambos abogados peticionaron a la Árbitro resolver, en primera instancia, dicha defensa, mediante Memoriales de

Derecho. La petición fue concedida. El caso, en lo que concierne a la referida instancia quedó sometido para fines de adjudicación, el 2 de diciembre de 2019, luego que se extendiera la fecha límite para la radicación de los respectivos alegatos escritos, en apoyo de las contenciones de las partes.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar sometieron los siguientes Proyectos de Sumisión:

POR EL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba y conforme a derecho si la querella es arbitrable, ante el hecho de que no existía Convenio Colectivo vigente al momento de la suspensión de José Ramírez Delgado. De determinar que la querella no es arbitrable, que desestime la querella presentada por la Unión.

En la alternativa, que señale vista para determinar conforme a derecho y a tenor con la prueba, si procede la Querella de la Unión.

POR LA UNIÓN

Que la Árbitro determine que la querella es arbitrable sustantivamente o no.

Si determina que es arbitrable, que señale el caso para vista en sus méritos.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión, los hechos del caso, el Convenio Colectivo, la prueba admitida y conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios

del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos,¹ determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, conforme al Convenio Colectivo, a la prueba presentada, y al derecho aplicable, si la querrela es arbitrable sustantivamente o no. De no serlo, que se desestime la querrela. De resultar en la afirmativa, se citará a las partes para ventilar los méritos del caso.

III. DISPOSICIONES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO²

ARTÍCULO XXXII 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

¹ Artículo XIII-Sobre la Sumisión:

a) ...

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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo. (Revisado 7 de septiembre de 2016).

² Exhibit 1 Patrono - Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

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...

IV. DETERMINACIÓN DE HECHOS

1. Las partes suscribieron un Convenio Colectivo para la Unidad Contratante A, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.³
2. Luego del vencimiento del Convenio Colectivo aplicable a la controversia, el Hospital y la ULEES, comenzaron un proceso de negociación para acordar un Convenio nuevo.
3. El 1 de julio de 2014, el Sr. Radamés Quiñones Aponte, Director Ejecutivo de la Unión, notificó por escrito a la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos del Patrono, su interés en enmendar el Convenio Colectivo de la Unidad Contratante A, el cual vencía el 31 de diciembre de 2014.⁴
4. El 17 de abril de 2015, las partes suscribieron una Estipulación de Negociación para regir el proceso de la negociación de los nuevos Convenios de las Unidades A y C. El documento de Estipulación, en el Inciso 7, señala:

³ Exhibit I Patrono.

⁴ Exhibit IX Patrono.

“Según las partes vayan llegando a acuerdos en cada artículo, lo iniciarán en duplicado y cada parte conservará como copia original hasta su redacción final para la firma total del Convenio Colectivo. No obstante, algunos artículos se pueden iniciar por partes y/o secciones, si es que no se puede llegar a acuerdo sobre la totalidad del artículo.”⁵

5. Como resultado de lo anterior, entre los artículos firmados se encontraba el Artículo XI, Procedimiento de Quejas y Agravios.⁶
6. El 26 de octubre de 2015, el Licenciado Ángel Muñoz Noya, representante del Hospital en las negociaciones, le comunicó por escrito a la Srta. Ana C. Meléndez Feliciano, Presidenta de la ULEES lo siguiente:

“Hacemos referencia a la comunicación que le enviáramos el pasado 19 de octubre de 2015, con relación a las negociaciones de los convenios colectivos de las Unidades A y C, con nuestro representado el Hospital Auxilio Mutuo de Puerto Rico...

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 última, final e inamovible del Hospital con respecto a la negociación de los convenios 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.”⁷

7. El 2 de noviembre de 2015, la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos, le comunicó a todo el personal representado por la Unión, cubiertos por los Convenios Colectivos de Planta Física y Unidades A y C, lo siguiente:

⁵ Exhibit II Patrono.

⁶ Exhibit 1 Unión.

⁷ Exhibit 2 Unión.

“... 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 impase 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...”

*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”.*⁸ (Subrayado nuestro).

8. El 20 de noviembre de 2015, el Director Ejecutivo de la ULEES, el Sr. Radamés Quiñones Aponte, le notificó a la señora Vega, que debido a diversas prácticas ilícitas por parte del Hospital se llevaría a cabo un piquete informativo el 16 de diciembre de 2015.⁹
9. El 27 de julio de 2016, la Unión presentó ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo un cargo en contra del Hospital alegando que desde el mes de noviembre de 2015, y subsiguientemente, el Hospital había incurrido en una negociación de mala fe.¹⁰
10. El Sr. José Ramírez Delgado, unionado, y miembro de la Unidad Contratante A, ocupa la plaza de Auxiliar de Suplidos en el Hospital Auxilio Mutuo.

⁸ Exhibit 3 Unión.

⁹ Exhibit XXV Patrono.

¹⁰ Exhibit X Patrono.

11. El 5 de junio de 2018, la señora María Vega, le notificó por escrito una suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días al señor Ramírez.¹¹
12. El 12 de junio de 2018, el señor José Ramírez Delgado, radicó una querrela escrita en su Primer Paso, del Procedimiento de Quejas y Agravios, dirigida a la señora Vega, por la suspensión de tres (3) días, solicitando una reunión para discutir la acción disciplinaria.¹²
13. El 19 de junio de 2018, la señora Vega, contestó por escrito el Primer Paso, notificando al Querellante que no había un Procedimiento de Quejas y Agravios por no tener un Convenio Colectivo vigente, a su vez le indicó que no era necesaria la reunión.¹³
14. El 20 de junio de 2018, el Sr. Aníbal Alago González, funcionario de la ULEES, envió una comunicación a la señora Vega, solicitándole una reunión para discutir la acción disciplinaria impuesta al Querellante.¹⁴
15. El 22 de junio de 2018, la señora Vega le envió una comunicación al Sr. Aníbal Alago, Representante de la Unión, indicándole que se mantenía la determinación de la acción disciplinaria.¹⁵
16. El 29 de junio de 2018, la Unión, inconforme con la suspensión de empleo y sueldo dada al Querellante, activó el Artículo XI, Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, supra,

¹¹ Exhibit IV Patrono.

¹² Exhibit V Patrono.

¹³ Exhibit VI Patrono.

¹⁴ Exhibit VII Patrono.

¹⁵ Exhibit VIII Patrono.

vigente entre las partes, y radicó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El presente caso requiere que resolvamos si la querrela es arbitrable en su modalidad sustantiva o no.

El Patrono nos plantea, mediante su Memorial de Derecho, diferentes argumentos para establecer, en síntesis, que la querrela presentada por la Unión no es arbitrable sustantivamente. Argumentó, que para la fecha en que ocurrieron los hechos, el 5 de junio de 2018, no existía un Convenio Colectivo vigente entre las partes que otorgara jurisdicción al Árbitro, ya que el Convenio había vencido el 31 de diciembre de 2014, planteando a la sazón, que los hechos surgieron luego de la expiración del Convenio Colectivo. Adujo, además, que las notificaciones escritas de la Oficina de Recursos Humanos dirigidas al Querellante y a la Unión no implicaron que el Artículo de Quejas y Agravios estuviera vigente, toda vez que conforme a la Estipulación de Negociación suscrita entre las partes, dicho Artículo requería la ratificación de la asamblea y de la Administración del Hospital, sino que significó la disposición del Hospital a negociar de buena fe. De otra parte, sostuvo, que no le asiste la razón a la ULEES, porque contrario a la buena fe, pretende la existencia del procedimiento para la tramitación de querellas y niega por otro lado, el Artículo XXVII, sobre la prohibición de Huelgas y Cierre,¹⁶ presentando una

¹⁶ Página 29 Memorando en Apoyo de la Posición del Patrono.

postura dúctil. Finalmente aduce el Patrono, que no aplica a la presente controversia el principio de Cosa Juzgada o su modalidad de Impedimento Colateral como pretende mostrar la Unión, ya que no existe identidad entre el caso de marras y las partes en la Sentencia emitida por el Tribunal de Primera Instancia en el Caso Núm. SJ2019CV07300 del Sr. José Camacho Torres, presentado por la Unión. Por todo lo anterior, el Patrono solicita la desestimación de la querella.

Por su parte, la Unión sostuvo que la controversia era arbitrable sustantivamente. En defensa de su posición argumentó, que el Hospital en la carta de suspensión entregada al Querellante no indicó la fecha en que ocurrieron los hechos que se le imputan. Es decir, la Unión sostiene que al desconocerse la fecha exacta de los hechos acontecidos que motivan la presente controversia, la querella es arbitrable sustantivamente porque el Patrono no ha puesto al Árbitro en posición de determinar si en efecto, había un Convenio Colectivo vigente o no, al momento en que el empleado cometió la alegada falta. Indicó que lo determinante, no es el momento en que se le entrega la carta al unionado, sino la fecha en que ocurren los hechos que motivaron la acción disciplinaria. A su vez sostuvo, que existía un Procedimiento de Quejas y Agravios para tramitar las querellas surgidas bajo la administración del Convenio Colectivo. Indicó la ULEES, que vencido el Convenio Colectivo el 31 de diciembre de 2015, las partes comenzaron un proceso para negociar un Convenio nuevo y acordaron e inicialaron varios Artículos entre estos el XI – Procedimiento de Quejas y Agravios. Sostuvo, que

dicho Artículo fue activado por el Patrono, el 1 de noviembre de 2015, al notificar a la Unión la implementación de su oferta final e inamovible debido a un “impasse”, decretado por el propio Hospital. Por lo que señala que el Hospital no puede ir ahora contra sus propios actos, ya que al implementar su oferta final que incluyó el Procedimiento de Quejas y Agravios acordado entre las partes, puso en vigencia el mismo; plantear que no había un procedimiento para tramitar las querellas es contradecirse en sus acciones. De otra parte, argumentó que situaciones análogas a la presente controversia han sido dirimidas en el Foro resolviéndose a favor de la arbitrabilidad. La Unión solicita que la querella se declare arbitrable sustantivamente.

Luego de examinar los hechos del caso y aquilatada la prueba, determinamos que le asiste la razón a la Unión. Veamos.

La arbitrabilidad sustantiva, se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la controversia que tiene ante sí. La misma cuestiona la facultad y la autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y atender los méritos de la querella. La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de, si conforme a los términos del convenio, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. *J.R.T. v. NY & PR S/S Co.*, 69 D.P.R. 782,803 (1949).

Los tratadistas en el ámbito arbitral han señalado que la arbitrabilidad sustantiva surge cuando una parte plantea que determinada querella 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 motivaron la querella surgieron cuando no había un convenio colectivo vigente. De ordinario, cuando un convenio colectivo ha vencido, la querella surgida de dicho periodo no sería arbitrable sustantivamente. Esto se debe a que una parte no puede ser forzada a someter a arbitraje una controversia que no fue su intención someter, ya que el arbitraje obrero patronal es materia de contratación entre dos partes. Empero, la obligación contractual de arbitrar una querella no finaliza en todos los casos con el vencimiento del convenio colectivo, ya que en el campo 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).

El Patrono levantó como defensa afirmativa que el Convenio venció el 31 de diciembre de 2015, y que para el 5 de junio de 2018, fecha en que es notificado el Querellante de la suspensión de empleo y sueldo, no existía Convenio vigente, ni procedimiento para el trámite de querellas. La prueba documental analizada contradice su argumento. Es de notar que en la misiva del 26 de octubre de 2015,¹⁷ que el Lcdo. Muñoz Noya le envió a la Presidenta de la Unión este expresó:

“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 última, final e inamovible del Hospital con respecto a la negociación de los convenios 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

¹⁷ Exhibit 2 Unión.

*ofertas finales para ambos convenios colectivos efectivo el 1 de noviembre de 2015”.*¹⁸

La postura anterior fue reafirmada, el 2 de noviembre de 2015, en una carta enviada a todo el personal unionado:

“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”.¹⁹ (Subrayado nuestro).

Lo anterior establece el hecho de que el Patrono tenía como objetivo y así lo llevó a cabo, de poner en acción y en funcionamiento los Artículos acordados e inicialados por las partes incluidos en la propuesta final enviada a la Unión. En efecto, dichos Artículos **regirían para los empleados cubiertos para los Convenios de las Unidades A y C, y Planta Física a partir del 1 de noviembre de 2015.** (Subrayado nuestro). Se trata de acciones concretas, y específicas que realizó el Patrono que activaron el Artículo XI - Procedimiento de Quejas y Agravios, el cual estaba vigente a la fecha del 5 de junio de 2018, fecha en que el Hospital le notificó al Querellante la suspensión de tres días. Sobre el particular, la Doctrina de Actos Propios, nos permite ponderar la conducta contradicha del Patrono. Señalamos, que la conducta precedente del Hospital al implementar su oferta final, (y con ello el Artículo de Quejas y Agravios); es incompatible con su comportamiento actual donde revela una posición contradictoria al argumentar que no existía un procedimiento para el trámite de querellas cuando sus actos anteriores acreditan los componentes

¹⁸ Exhibit 2 Unión.

¹⁹ Exhibit 3 Unión.

fácticos de la vigencia del Artículo XI- Procedimiento Quejas y Agravios. El contenido de la norma de que a nadie le es lícito ir contra los propios actos tiene fundamento en el principio general de Derecho que ordena proceder de buena fe en la vida jurídica. La conducta contradictoria no tiene lugar en el campo del Derecho, y debe ser impedida. **Corraliza Rodríguez vs. Banco Desarrollo Económico para Puerto Rico, 2001 JTS5.**

De otra parte, la Unión establece una interrogante; ¿En qué fecha ocurrió el incidente que se le imputa al Querellante? El representante legal del Patrono señala que no existía Convenio Colectivo vigente al momento de la suspensión de empleo y sueldo del Querellante, ni al momento de los hechos que dieron lugar a la referida suspensión.²⁰ Sin embargo, no hay prueba que muestre, en efecto, la fecha de los hechos que motivaron la acción disciplinaria. De la carta del 5 de junio de 2018,²¹ no se desprende la fecha en que ocurrieron los hechos. Entendemos entonces, que le corresponde al Patrono el peso de la prueba para sostener su afirmativa.

En torno a la Doctrina de Cosa Juzgada, la misma es de orden público. Para que pueda aplicarse dicha doctrina tiene que concurrir entre el caso resuelto y el caso que se invoca la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron Artículo 1204 del Código Civil,³³ L.P.R.A. sec. 3343. En el presente caso no convergen todos los requisitos. Los Laudos citados en los sendos Memoriales de Derecho presentados por los representantes legales de ambas partes, en donde los

²⁰ Página 1 del Memorando en Apoyo de la Posición del Patrono.

²¹ Exhibit IV Patrono.

litigantes son el Hospital Auxilio Mutuo y la ULEES, los querellantes al igual que los hechos que dieron base a las querellas, son diferentes. Por lo que aplicar la doctrina de Cosa Juzgada o su modalidad de Impedimento Colateral no procede, ya que no versan sobre el asunto objeto de esta controversia.

Compete señalar que la prueba presentada por la Unión, la cual forma parte del expediente apoya la Doctrina de Actos Propios. Conforme a la misma debemos concluir que existía un Artículo de Procedimiento de Quejas y Agravios vigente al momento de los hechos que dan motivo a la presente querella, que otorgan jurisdicción al Negociado de Conciliación y Arbitraje y por consiguiente, a la suscribiente para adjudicar la misma en sus méritos.

Por los fundamentos antes expuestos, emitimos la siguiente:

VI. DECISIÓN

La querella es arbitrable sustantivamente. Las partes deberán comparecer para ventilar los méritos del Caso A-19-01, como se dicta a continuación:

DÍA: MIÉRCOLES, 19 DE AGOSTO DE 2020.

LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

HORA: 8:30 A.M.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de marzo de 2020.


ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

Archivado en autos hoy, 4 de marzo de 2020 y remitida copia por correo a las siguientes personas.

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

SRA. MARÍA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
URB. LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO. VICENTE A. SEQUEDA TORRES
SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III