

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

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

v.

HOSPITAL SAN CARLOS BORROMEO,
INC.
(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-22-63¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO:
IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe estaba citada para el viernes, 23 de abril de 2021, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, los asesores legales de ambas partes, Lcdo. Reynaldo A. Quintana Latorre, representante del Patrono y el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, representante de la Unión, solicitaron someter un planteamiento umbral de arbitrabilidad sustantiva por estipulación de hechos, documentos y posteriormente la radicación de memorandos de derecho. Acogimos su petición y se concedió un término, a vencer el 6 de julio de 2021, para someter los mismos. Habiendo recibido la estipulación de hechos, documentos y ambos memorandos de derecho, dentro del término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

¹ Numero Administrativo asignado a la arbitralidad sustantiva.

II. ACUERDO DE SUMISION

Las partes convinieron en someterle al árbitro el asunto preciso a resolver, el cual consistió en lo siguiente: Determinar si la querella es o no arbitrable sustantivamente. De determinarse que la querella no es arbitrable que la misma sea desestimada. De determinarse que la querella es arbitrable, que se señale la vista sobre los méritos del caso.

III. HECHOS Y DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Entre las partes hubo un Convenio Colectivo con vigencia del 1ro de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008. Se firmaron unas extensiones para el periodo de enero de 2009 a mayo de 2009, y otra de diciembre de 2009 a diciembre de 2010. **Véase Exhibit 1.**
2. Las partes no suscribieron extensión adicional del referido Convenio Colectivo y estuvieron negociando un nuevo Convenio Colectivo sin alcanzar un acuerdo final para un nuevo Convenio Colectivo.
3. El 15 de diciembre de 2016, mediante comunicación escrita a la ULEES, el Hospital declaró un estado de impasse, adjuntando los artículos iniciados al momento del referido impasse. **Véase Exhibits 2 y 3.**
4. El 28 de diciembre de 2016 la Sra. Migdalia Ortiz remitió una carta a la ULEES detallando los cambios realizados a los términos y condiciones de empleo de los empleados de la unidad apropiada. **Véase Exhibit 4.**
5. El 5 de abril de 2019 las partes suscribieron un nuevo Convenio Colectivo con vigencia desde su firma, es decir el 5 de abril de 2019 hasta el 15 de diciembre de 2020. **Véase Exhibit 5.**
6. Los hechos que son objeto de la querella presentada por la Unión ante este Negociado ocurrieron el 29 de octubre de 2018. **Véase Exhibit 6.**

7. El 29 de octubre de 2018, la Unión sometió una Querella quejándose de asignaciones de horario no equitativos. **Véase Exhibit 6.**
8. Dicha querella fue contestada el 31 de octubre de 2018 por María Vázquez, RN, BSN, Supervisora Clínica del Área de Emergencias, las alegaciones de la querella. **Véase Exhibit 7.**
9. El 16 de noviembre de 2018, la Unión sometió la presente querella ante el foro Arbitral. **Véase Exhibit 8.**
10. El 21 de febrero de 2019 este Negociado notificó la terna de incluyendo los Árbitros disponibles para atender la controversia. **Véase Exhibit 9.**

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nuevamente tenemos ante nuestra consideración la misma controversia que ya hemos resuelto en los casos: A-18-1204 y A-21-1043, en los cuales el Patrono ha presentado los mismos argumentos legales y la misma prueba.

El Patrono argumentó, en síntesis, que la presente querella no es arbitrable en su modalidad sustantiva, ya que los hechos que dieron base a la misma, surgieron luego de la expiración del Convenio Colectivo². Que a pesar de que se declaró un estado de "impasse" el 15 de diciembre de 2016, las condiciones que implantó el Patrono, luego de la declaración del "impasse" solo se limitaban a las cláusulas económicas³.

La Unión, por su parte, sostiene que la querella sí es arbitrable. Sostiene que el Patrono mediante la comunicación⁴ enviada a la presidenta de la Unión el 15 de diciembre de 2016, a través de su representante legal, licenciado Quintana, declaró un estado de

² Véase Exhibit 1.

³ Véase Exhibit 4.

⁴ Véase Exhibit 2.

"impasse". En dicha misiva notificó que pondría en vigor los artículos ya firmados durante la negociación y la última propuesta presentada en mesa, y que estos serían los términos y condiciones de empleo que gobernarían la relación entre las partes. Que dentro de los artículos acordados e inicialados, se encontraba el Artículo de Quejas, Agravios y Arbitraje⁵. Conforme a 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 querella que tiene ante sí. La arbitrabilidad sustantiva cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y atender los méritos de la querella.

Los tratadistas han reseñado en lo que atañe al aspecto jurisdiccional atinente al arbitraje obrero-patronal, que la arbitrabilidad sustantiva es 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 motivan la querella surgieron cuando no había un convenio colectivo vigente. Así, pues, de ordinario, cuando un convenio colectivo ha vencido, la querella surgida en dicho periodo 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 querella no se extingue en todos los casos de vencimiento de convenio colectivo.

⁵ Véase Exhibit 3.

En el campo del derecho laboral, se presume la arbitrabilidad y esta 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). "Para juzgar de la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato." 31 LPRA 3472.

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. El Patrono, toma como base jurídica en su escrito la Decisión tomada por el Décimo Circuito de Apelaciones en el caso United Food & Commercial Workers International Union, Local 7 v. Gold Star Sausage Co., 897 F.2d 1022 (1990), en la que se confirma la decisión del Tribunal del Distrito Federal indicando:

"The court also found that arbitration could not be compelled under the Company's last offer because, having been rejected by the Union, that offer "cannot be transformed into a binding contract under which arbitration can be ordered".)
See also, Mylwaukke Typographical Union v. Madiso Newspapers, Inc., 444F. Supp. 1223, 1227 (W.D Wis. 1978). (I "find that this "firm and final offer is not a "contract between an employer and a labor organization" within the meaning of 185")

Ciertamente la similitud entre el caso de marras y la decisión tomada por el Décimo Circuito de Apelaciones del Tribunal Federal es innegable, sin embargo, el Patrono faltó en mencionar dos cosas referentes al caso antes citado. Primero, que fueron dos casos que se vieron antes de la Apelación y en el caso Número 88-1951; el juez federal que atendió la controversia, utilizando como base la decisión de la Corte Suprema de los Estados

Unidos en el caso *the Nolde Brothers, *1024 Inc. v. Local No. 358, Bakery Confectionary Workers Union*, 430 U.S.243, 97 S.Ct. 1067, 51 L.Ed.2d 300 (1977), la cual reconoce una fuerte presunción de arbitrabilidad en los Convenios Colectivos aun después de la expiración de los mismos, ordenó que se arbitrara la controversia de las medidas disciplinarias tomadas contra los empleados luego de la expiración del Convenio Colectivo. Segundo, es en la apelación en la cual se revoca dicha sentencia. En el caso *United Food & Commercial Workers International Union, Local 7 v. Gold Star Sausage Co.*, 897 F.2d 1022 (1990), **la Unión expresamente rechazó la declaración de impasse**, impuesta por el Patrono, a diferencia del caso de marras, en el cual no se pasó evidencia que mostrara que la ULEES, fuera a la Junta Nacional a cuestionar la declaración de impasse impuesta por el Patrono.

Tercero, y último, las decisiones de los Circuitos Apelativos, aun los Federales, solo son persuasivas y no sientan jurisprudencia.

En la misiva que le envió el licenciado Quintana el 15 de diciembre de 2016, a la Presidenta de la Unión, realizó la siguiente expresión:

“Con la presente se le notifica que el Hospital San Carlos Borromeo ha declarado un estado de impasse en las negociaciones colectivas de la unidad de enfermeras(os) graduadas(os) y de la unidad de las prácticas(os)/técnicos(as). Dicho impasse cubre lo concerniente a los términos y condiciones de empleo que se discutían en las negociaciones colectivas y en las negociaciones paralelas que se conducían para atender los cambios que proponíamos, motivados por la baja en el censo del Hospital. **A esos efectos, le anejamos copia de los artículos firmados⁶ y de nuestra última propuesta en mesa en ambas negociaciones, las que**

⁶ Véase Exhibit 1 y 2

efectivo inmediatamente, serán los términos y condiciones de empleo que gobernarán la relación entre las partes.” (Énfasis nuestro).

Como se puede apreciar a simple vista, el Patrono realizó una serie de acciones concretas para implementar su última propuesta por el "impasse" declarado por el en las negociaciones. Ahora el Patrono no puede ir en contra de sus propios actos tras implementar de facto su última propuesta, la cual incluyó el artículo de Quejas, Agravios y Arbitraje, acordado, inicialado y firmado por las partes durante el proceso de negociación. La alegación en su memorando de derecho de que solo regían las condiciones económicas notificadas a la Unión el 28 de diciembre de 2016, contradice su comunicado de 15 de diciembre de 2016. En el mismo, le notificó a la Unión que también regían los artículos ya firmados durante la negociación. Por lo cual el Patrono no puede pretender desvincularse de dichas expresiones y que ignoremos las mismas, con las consecuencias jurídicas que ellas acarrearán. Dicha conducta sería ir en contra de la doctrina de actos propios⁷. Conforme a la misma, y a la falta de rechazo de la Unión a tales condiciones, debemos concluir, que existía una cláusula de Quejas, Agravios y Arbitraje vigente al momento de los hechos que dan motivo a la presente querrela, que

⁷ 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 suscitan 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.

otorgan jurisdicción al Negociado de Conciliación y Arbitraje, y por consiguiente al suscribiente para adjudicar la misma en sus méritos.

Por último, no podemos ignorar lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso normativo, Ortiz Rivera vs. PRTC, 162 DPR 715, 725 (2004), en el cual expresó sobre la declaración unilateral de voluntad como fuente de obligaciones:

[3] Al así resolver, recalcamos que la declaración unilateral de voluntad que se estima vinculante es "la promesa o expresión de voluntad unilateral por la que nos imponemos la firme obligación de dar, hacer, o no hacer alguna cosa en provecho de otro, capaz de conferir a éste el derecho a exigir su cumplimiento o el de resarcirse de los consecuentes daños y perjuicios que hubiere sufrido por los que hiciese en vista de dicha promesa y realmente inducido por ella." *Id.* a la pág. 501.

Eso es precisamente lo que ocurrió en el caso de autos, donde el Patrono se comprometió a implantar unas condiciones luego de la declaración de "impasse", las cuales no fueron impugnadas por la Unión en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo y ahora convenientemente pretende distanciarse de los compromisos contraídos. **No le asiste la razón.**


Por los fundamentos antes expuestos, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

La querrela ante nuestra consideración, es **arbitrable sustantivamente**. Dado a ello, se cita a las para ver el caso el lunes, 27 de diciembre de 2021, a las 9:00 a.m., **en las instalaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Mayagüez**. Ese día se atenderán los méritos atinentes a la controversia incoada por la ULEES, bajo el Caso Núm. A-19-775.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de agosto de 2021.


IVAN M AVILES CALDERON
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de agosto de 2021 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. FÉLIX BARTOLOMEI RODRÍGUEZ
REPRESENTANTE LEGAL
ULEES
828 AVE. HOSTOS, SUITE 102
MAYAGÜEZ PR 00680

SR. JOSÉ ALVERIO DÍAZ
VICEPRESIDENTE
ULEES
URB. BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716

LCDO. REYNALDO A. QUINTANA LATORRE
UNION PLAZA BUILDING, SUITE 810
416 PONCE DE LEON AVENUE
SAN JUAN PR 00919-4302

SRA. MIGDALIA ORTIZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL SAN CARLOS BORROMEO
PO BOX 68
MOCA PR 00676


OMAYRA CRUZ FRANCO
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III