

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

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

**Y**

**HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO  
MUTUO  
(Patrono u Hospital)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-01-522**

**SOBRE:  
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO:**

**MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANA**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 17 de noviembre de 2004. La comparecencia fue la siguiente:

**POR EL PATRONO:** Lcdo. Julio Lugo Muñoz, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Denise Colón Alvarado, Gerente de Recursos Humanos y testigo; y la Sra. Marisol Quiñónez Pagán, Coordinadora y testigo.

**POR LA UNIÓN:** Lcdo. Carlos M. Ortiz, Asesor Legal y Portavoz, y la Sra. Ana C. Meléndez Feliciano, testigo.

## SUMISIÓN

No hubo acuerdo en torno a los términos de la sumisión. Por lo cual, cada parte sometió su respectivo proyecto. Los mismos expresan lo siguiente:

### **PATRONO:**

El Patrono, respetuosamente, entiende y alega que este Foro carece de jurisdicción para entender en la controversia que trae ante su atención la Unión, mediante el caso A-01-522, al ser dicha controversia una que envuelve la clarificación o determinación de unidades de negociación colectiva que dispone el “Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado”, en su Artículo II (d), no podrá ventilarse ante este Foro, sino que, según dispone la ley y la jurisprudencia aplicable, es y será, en todo caso, de la exclusiva jurisdicción de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. En virtud de la anterior alegación y las bases en que se sustenta la misma, esta Honorable Ábitro deberá determinar, en el presente caso, si conforme al Convenio Colectivo, la prueba presentada, el Reglamento de este foro y el derecho aplicable posee o no jurisdicción para entender en dicho asunto.

De determinarse por esta Honorable Ábitro que carece de jurisdicción para entender en el presente caso, según plantea el Patrono, deberá desestimarse la querrela por carecer de jurisdicción este foro, sostenemos igualmente, y esta Ábitro deberá decidir, si el Patrono tiene derecho a ser compensado por la Unión por concepto de honorarios de abogado y por todas las costas y gastos incurridos por el Hospital para defenderse ante este foro de los planteamientos esgrimidos por la Unión, cuando dicha entidad ha sometido frívolamente el presente caso a sabiendas de que el mismo no es arbitrable por ser una repetición de alegaciones previamente vertidas en al menos dos casos anteriores similares al de marras que fueron igualmente desestimadas por falta de jurisdicción y ser además claro el derecho aplicable al respecto.

De determinarse que es arbitrable la presente querella, la **Árbitro** deberá resolver conforme al **Convenio Colectivo**, el derecho y la prueba presentada si el **Patrono** violentó el **Convenio** al crear una plaza no unionada de carácter administrativo y adscrita al **Departamento de Recursos Humanos**, que conlleva funciones sensitivas y confidenciales, así como la supervisión, y cuyo propósito es la coordinación del programa de salud del empleado, controversia ésta, que adelantamos, en nada violenta el **Convenio Colectivo** al ser ello una prerrogativa administrativa a la cual tiene legítimo y perfecto derecho el **Hospital**, careciendo la **Unión** de base legal o contractual alguna para cuestionar o impugnar la misma.

#### **UNIÓN:**

Determinar si la querella es o no arbitrable, en términos procesales, y si se determina que no lo es, se resuelva a favor de la **Unión**, de conformidad con el **Artículo X** del **Convenio Colectivo**.

Conforme a lo dispuesto en el **Artículo XIV**, **Inciso b**, del **Reglamento** para el **Orden Interno de los Servicios de Arbitraje**, y en consideración a las contenciones de las partes, la prueba presentada y el **Convenio Colectiva**, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente<sup>1</sup>:

Determinar si el presente caso es o no arbitrable, tanto en su modalidad sustantiva como procesal. De ser arbitrable en su modalidad sustantiva, proceder a dilucidar si el caso es arbitrable en su modalidad procesal. De ser arbitrable procesalmente, citar a las partes para dilucidar los méritos de la controversia. De lo contrario, desestimar la querella.

---

<sup>1</sup> 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.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES****ARTÍCULO III****Unidad Contratante****A. Empleados Cubiertos:**

1. El Hospital reconoce a la Unidad Laboral como representante exclusiva de los siguientes empleados, según certificación emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo:
  - a. Todas las enfermeras y enfermeros graduados que emplee el Hospital en sus facilidades en Hato Rey, Puerto Rico, tanto en presentes, como en futuros programas.
  - b. ...

**ARTÍCULO X****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 la 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) de Recursos Humanos del Hospital dentro de los siete (7) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los siete

(7) días laborables siguientes a que se le presente dicha queja, el (la) Director (a) de Recursos Humanos convocará a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración. Luego de celebrada dicha reunión, el (la) Director(a) de Recursos Humanos presentará su decisión por escrito dentro de los próximos siete (7) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo. En caso que el(la) Director(a) de Recursos Humanos se vea imposibilitado(a) de tramitar el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios aquí descrito, dicho oficial podrá ser sustituido(a) por el (la) Director(a) de Enfermería sin que esto afecte la arbitrabilidad del caso.

### **Segundo Paso**

Si la Unión honesta conforme con la decisión del(la) Director(a) de Recursos Humanos o el (la) Directo(a) de Enfermería, la Unión podrá, no más tarde de diez 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 (la) árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.

B. En caso de despido y suspensión disciplinaria de un empleado, si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el árbitro ordenará la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión y actuará de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo.

C. Si el árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria debe ser modificada, el árbitro determinará la acción disciplinaria a ser impuesta, de acuerdo a la evidencia presentada.

D. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendrá la misma.

E. El árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso y deberá notificar a las partes con menos de diez (10) días calendarios de anticipación, a menos que las partes de mutuo acuerdo renunciaren por escrito a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.

F. Cuando las partes refieran un asunto arbitrable al procedimiento de arbitraje, se conviene en someter una sumisión escrita, especificando la controversia a resolverse.

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 a este Inciso, será nulo y sin efecto.

H. Si cualquiera de las partes contratantes de este Convenio excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios será tratada como resuelta en contra de la parte que excedió los periodos de tiempo aquí especificados, excepto cuando las partes acuerden por escrito extender dichos límites de tiempo.

I. Para tener efecto las notificaciones de acuerdo con este Artículo, serán 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.

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 pueda surgir y cuyas cuestiones

del derecho puedan ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.

L. Toda reclamación de salarios que surja bajo este Convenio o las leyes aplicables y los tipos de salarios generales, no estarán sujetos al procedimiento de arbitraje ya que las partes expresamente convienen que el arbitraje será sustituido por las cortes de ley con jurisdicción competente. En caso de que surja tal reclamación, la Unidad Laboral podrá utilizar la entidad que desee para que la represente en la investigación trámite del caso.

## ARTÍCULO XII

### Ascensos y Plazas Nuevas

...

C. Cuando surjan vacantes o se creen plazas nuevas dentro de la Unidad Contratante que representen oportunidades de ascenso, el Hospital fijará avisos en sitios accesibles para todos los unionados informando detalladamente sobre tales oportunidades, requisitos para la plaza, sueldo, etc. Estos avisos deberán fijarse y mantenerse por un periodo no menor de cinco (5) días laborables en forma que pueda conocerlo el personal de los distintos turnos.

## OPINIÓN

La presente controversia surgió como consecuencia de la creación de una nueva plaza de Enfermera Ocupacional, en la cual el Hospital nombró una Enfermera Graduada. La nueva plaza fue creada con el propósito de coordinar el Programa de Salud del Empleado.

La Unión solicitó dejar sin efecto tal nombramiento, y proceder a publicar y adjudicar dicha plaza, conforme lo establece el Artículo XII, Inciso C, supra, del Convenio Colectivo.

El Hospital, por su parte, alegó que el crear una plaza de carácter confidencial y administrativo y nombrar en dicha plaza a una Enfermera Graduada es un procedimiento legítimo y compatible con la prerrogativa gerencial, y en ninguna instancia constituye violentar el Convenio Colectivo.

Previo al inicio de la discusión de tales hechos, el Hospital nos solicitó que nos abstuviéramos de ejercer nuestra facultad adjudicativa sobre los méritos, por entender que carecemos de jurisdicción para así hacerlo. En síntesis, éste indicó que un análisis conducente a determinar si a base de las funciones de la plaza de Enfermera Ocupacional, podemos determinar si la misma está cubierta o no por la Unidad Contratante es una función de exclusiva competencia de la Junta de Relaciones del Trabajo. Para fundamentar su contención, el Hospital expresó lo siguiente:

“Entre los asuntos delegados a dicha entidad (la Junta) se encuentra, entre otras funciones, la facultad para determinar las unidades apropiadas de negociación. A esos efectos dispone la Ley Taft Harley, en su Artículo 9(b), lo siguiente:

**“La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo decidirá en cada caso si, con el propósito de asegurar a los empleados la más completa libertad en el ejercicio de los derechos garantizados por esta Ley, la Unidad Apropiaada para los fines de negociación**



**colectiva será la unidad del patrono, la del  
oficio, planta o subdivisión de la misma.. “**

En virtud de todo lo anterior, ha sido históricamente reconocido que la facultad para atender asuntos relacionados a las unidades apropiadas de negociación le compete exclusivamente, y sin excepción, a la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

La jurisdicción que sobre tal particular se le ha reservado exclusivamente a la Junta incluye todo y cualesquiera asunto relacionado a la determinación y configuración de la unidad contratante, incluyendo ello, controversias que puedan surgir posterior a emitida la certificación original cuando se crean nuevos puestos o clasificaciones por el patrono. Cónsono con lo anterior, de surgir puestos o clasificaciones nuevas que puedan en teoría ser parte de la unidad apropiada, el Foro con jurisdicción para determinar la inclusión o exclusión de dicho puesto en la unidad contratante sigue siendo la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. A esos efectos se expuso en el caso de Esso Standard Oil, 14 NLRB 1189 (1964), lo siguiente:

**“Clarification of a certification or amendment  
of a unit description may be in order where a  
new employee classification has been created,  
or an employer’s operations have been  
expanded subsequent to a certification and  
the employees involved are normal accretion  
to the certified unit.”**

La Unión, por su parte, alegó que el presente caso no trata sobre la clarificación de la unidad apropiada. Que por el contrario, la controversia gira en torno a una tácita violación del Hospital al Artículo XII, Inciso C, del Convenio Colectivo, el cual versa sobre Ascensos y Plazas Nuevas, al éste no publicar la plaza de nueva creación.

Nos corresponde, pues, resolver en primera instancia si poseemos o no jurisdicción para determinar si el Hospital violó o no el Convenio Colectivo al nombrar a una enfermera graduada en un puesto como enfermera ocupacional, sin que se efectuara el procedimiento de publicación y adjudicación de plaza convenido por estas partes. A simple vista esta controversia se ajusta perfectamente a una querrela por violación de convenio, sin embargo, luego de un ponderado análisis, podemos concluir que previo a efectuar dicha determinación procede establecer, por las funciones realizadas, si la plaza de Enfermera Ocupacional pertenece o no a la Unidad Apropriada, y dicha determinación, tal y como lo señaló el Hospital, no es de la competencia de este Foro. La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo posee jurisdicción exclusiva para determinar la configuración de las unidades apropiadas. Una vez establecida la misma, corresponde al foro de arbitraje dilucidar las controversias surgidas en torno a las mismas.

Dicho esto, concluimos que carecemos de jurisdicción para entender en la presente controversia, y por ende, no procede discutir el planteamiento de arbitrabilidad procesal presentado por la Unión en su proyecto de sumisión.

### LAUDO

El presente caso no es arbitrable en su modalidad sustantiva. Se desestima la querrela.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 19 de mayo de 2005.

MAITÉ A. ALCÁNTAR A MAÑANA  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 19 de mayo de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JULIO LUGO MUÑOZ  
BUFETE LESPIER & MUÑOZ NOYA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA ANA C. MELÉNDEZ FELICIANO  
REPRESENTANTE  
ULEES  
EXT ROOSEVELT  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA MARIA VEGA  
DIR INT REC HUMANOS  
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.  
PO BOX 191227  
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ  
50 CALLE COLL Y TOSTE (ALTOS)  
SAN JUAN PR 00918

ALTAGRACIA GARCIA FIGUEROA  
SECRETARIA