

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS
GUAYAMA
(HOSPITAL O PATRONO)

Y

UNIÓN LABORAL DE ENFERMEROS Y
EMPLEADOS DE LA SALUD
(ULEES O UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-14-661

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA; CONVENIO
COLECTIVO VENCIDO EN EL CASO
DEL SR. WILLIAM RUIZ DÍAZ

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se efectuó el 17 de febrero de 2016, mediante la comparecencia escrita de las partes ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. Luego de prorrogar el término original del 11 de diciembre de 2015, accedimos a que nos presentaran finalmente sus alegatos en la fecha señalada. De igual forma, declaramos con lugar que el caso sobre la jurisdicción se nos planteara por medio de memorandos de derecho por ser este asunto uno esencialmente una controversia de interpretación del derecho sustantivo. Así las cosas tanto la ULEES¹ como el HOSPITAL², nos sometieron la siguiente controversia para su resolución:

¹ Por la ULEES compareció el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez.

² Por el HOSPITAL compareció el Lcdo. Diego Ramírez Bigot.

CONTROVERSIA A RESOLVER

Determinar si la queja presentada por la ULEES sobre el despido del Sr. William Ruiz Díaz es arbitrable sustantivamente o no.

El Árbitro emitirá el remedio adecuado.

OPINIÓN

Una de la primera cuestiones que enfrenta un árbitro al entender en una querella presentada ante sí, es si este tiene jurisdicción o no para resolver el asunto en controversia.

En autos el Hospital San Lucas, en adelante, el HOSPITAL o PATRONO, ha planteado que la querella presentada por la ULEES, no es arbitrable sustantivamente. Basa su planteamiento en que entre las partes no hay un convenio colectivo vigente, que cubra el periodo en que se suscitó la queja sindical. Señaló que el Convenio Colectivo³ entre las ULEES y el HOSPITAL estaba vigente desde el 16 de junio de 2010 hasta el 16 de junio de 2013 y que la sindical presentó su queja el 6 de septiembre de 2013, pasado aproximadamente un (1) mes desde el vencimiento de la vigencia del convenio colectivo. Así las cosas, solicita que declaremos la queja no arbitrable sustantivamente.

Por su parte, la ULEES, respondió el planteamiento patronal señalándonos que la queja sí era arbitrable sustantivamente y que el HOSPITAL con sus actos validó la vigencia del convenio colectivo. En síntesis, afirmó que el PATRONO pretendía ir en contra sus propios actos al participar en el Procedimiento de Quejas y Agravios⁴ que

³ Exhibit 1 Patrono.

⁴ Exhibit 2 y 3 Unión.

establece el convenio colectivo negociado entre las partes al alegar que este convenio colectivo estaba vencido. Conforme a su planteamiento, basado en la doctrina de los actos propios, le está vedado al HOSPITAL adoptar dicha actitud de reconocer, por un lado, la existencia de un Procedimiento Quejas y Agravios establecido por el convenio colectivo y, por el otro, contradecirse posteriormente al alegar que ese mismo convenio colectivo ya estaba vencido.

Atendidos los planteamientos mediante alegatos o memorando de derecho, según fue solicitado por ambas partes y declarado con lugar por este juzgador, resolvemos de entrada que la queja sindical no es arbitrable sustantivamente.

Es harto reconocido y resuelto en esta jurisdicción arbitral que la autoridad de un árbitro para resolver una controversia que está esta presentada ante sí, emana del acuerdo de sumisión y del convenio colectivo, el cual representa la ley entre las partes. También es reconocido que un árbitro o juez no determina su propio ámbito de jurisdicción y no entra a resolver una controversia declarándose con jurisdicción sobre ésta cuando por ley no la tiene. Igualmente establecido está que el arbitraje y sus mecanismos de resolución de controversias de un convenio colectivo son voluntarios y que son las partes las que determinan qué controversias estarán sujetas al arbitraje y establecen sobre cuáles de ellas ha de tener jurisdicción y autoridad un árbitro para resolverlas.

En el presente caso el planteamiento sindical no derrota el hecho de que al momento del despido del querellante William Ruiz Díaz el Convenio Colectivo entre la Unión y el Patrono estaba vencido. Si bien la ULEES arguye que el HOSPITAL

aceptó arbitral la querella al acudir ante el Procedimiento de Quejas y Agravios y que no respondió en dicho momento con un planteamiento de falta de jurisdicción por razón de la inexistencia de un convenio colectivo vigente, opinamos que ello no es sinónimo de que aceptó que se arbitrara la querella en sus méritos, es decir, que aceptó que el asunto en controversia fuese resuelto. Para este Árbitro es todo lo contrario y que el acto del HOSPITAL lejos de entrar en contradicción es consistente con su posición de que no hay jurisdicción para resolver la controversia sobre el despido del querellante William Ruiz Díaz. El HOSPITAL desde el inicio y en todo momento le expresó a la ULEES que al dar respuesta y seguimiento a la querella no renunciaba a los planteamientos de jurisdicción ni las defensas que pudiera levantar en su momento. Así lo confirman los Exhibits 4 y 5 de la Unión.

El HOSPITAL aceptó someterse a la jurisdicción del Foro a los efectos de plantearnos que no tenemos jurisdicción en los méritos de la querella. Una parte puede levantar la cuestión jurisdiccional antes de una vista formal o informal o hacerlo inmediatamente inicie los procedimientos del caso para establecer su posición con respecto al asunto. Eso es lo que ocurrió en el presente caso. Por ello, el HOSPITAL respondió la querella reafirmando en su postura en torno a los méritos de la queja en el Procedimientos de Quejas y Agravios y expresó que ello no constituía una renuncia para levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva. Esto, de por sí, no constituye la aceptación por parte del HOSPITAL de que la querella presentada deba ser adjudicada en sus méritos cuando su comparecencia es para plantear lo opuesto.

El HOSPITAL optó por comparecer ante la institucionalidad adjudicativa, es decir, ante el FORO, ante este Árbitro para ponernos en posición de conocer por qué (desde su punto de vista) la queja presentada por la ULEES, sobre la justificación o no del despido de Ruiz Díaz, no debe ser resuelta en sus méritos. La razón expuesta por el HOSPITAL es que para la fecha del despido y de la presentación de la querella no había un convenio colectivo vigente y que responder la querella en el seguimiento no era una renuncia a la defensa jurisdiccional. Analizada dicha posición con la evidencia presentada resolvemos que el convenio colectivo entre estas partes estaba vencido. Ello nos impide entrar a resolver la querella en sus méritos, pero no nos impide resolver que, en efecto, no tenemos jurisdicción para así hacerlo por razón de que no hay un convenio colectivo que cubra el periodo aquí en controversia a raíz del despido del querellante.

Existe una diferencia en cuanto al momento en que una parte puede levantar o no un planteamiento jurisdiccional y el propósito de cuándo y de por qué lo plantea. La comunidad arbitral, aunque no de forma unánime, reconoce las defensas de renunciaciones que son invocadas con el propósito de demostrar que la actuación y comportamiento de una de las partes en el procesamiento del agravio constituyó, en efecto, una renuncia o relevo. Sin embargo, el comportamiento del HOSPITAL aquí fue claro y directo en el sentido de que la querella no era arbitrable por no haber un convenio colectivo vigente entre las partes y que el responder la querella no representaba que estaba renunciando a la defensa jurisdiccional de la arbitrabilidad sustantiva. Dicho comportamiento no creó margen a interpretaciones alternativas. Entonces en autos no podemos penalizar al

HOSPITAL, equiparando su comparecencia ante el Foro Arbitral como sinónimo de aceptación de que la querrela de la ULEES se adjudicaría en sus méritos cuando desde el Procedimiento de Quejas y Agravios, expresaba que no renunciaba a la defensa de arbitrabilidad sustantiva. No vemos en los actos del HOSPITAL, un acto contradictorio que pueda ser interpretado como una renuncia al derecho de levantar la cuestión jurisdiccional a quien ha de adjudicar el asunto en controversia.

La consistencia del HOSPITAL a la que nos referimos está reiterada, repetimos, en los Exhibits 4 y 5 de la Unión. En ambos exhibits, el HOSPITAL en el seguimiento a la querrela, expresó claramente que: “El atender esta queja y enviar esta respuesta no debe interpretarse como una renuncia a defensa alguna del HOSPITAL, especialmente la defensa de falta de arbitrabilidad sustantiva”⁵. Dicha expresión también fue reafirmada posteriormente el 4 de septiembre de 2013, por la Sra. Ivette Lacot, Directora de Recursos Humanos⁶. El acto de comparecencia del HOSPITAL es un acto consistente de que el Árbitro no tiene jurisdicción para resolver la querrela en sus méritos porque no hay un convenio colectivo vigente que avale nuestra intervención en ese extremo, luego entonces no puede hablarse de renuncia a la defensa de arbitrabilidad cuando el HOSPITAL ha comparecido ante nos para así afirmármolos.

Por entender que lo señalado resuelve en su totalidad el asunto planteado, se emite el siguiente:

⁵ Subrayado y énfasis nuestro.

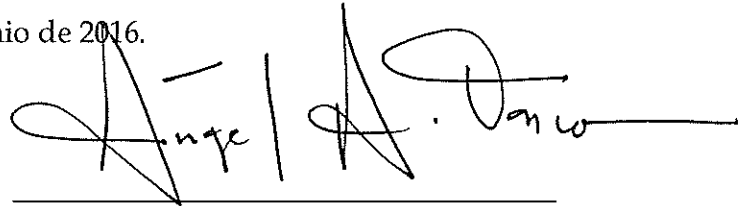
⁶ Específicamente Lacot Ramos expresó en lo pertinente que: “El atender esta queja y enviar esta respuesta no debe de interpretarse como una renuncia a defensa legítima alguna del Hospital, especialmente la defensa de falta de arbitrabilidad sustantiva”.

LAUDO DE ARBITRAJE

La queja presentada por la ULEES no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de junio de 2016.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, 6 de junio de 2016; se remite copia por correo a las siguientes

personas:

SR. ARIEL ECHEVARRÍA MARTÍNEZ
REPRESENTANTE - ULEES
4107 CALLE NUCLEAR
URB. BELLA VISTA
PONCE PR 00716-4148

SRA. IVETTE LACOT RAMOS
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS - GUAYAMA
AVE. PEDRO ALBIZU CAMPOS
GUAYAMA PR 00785

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

LCDO. DIEGO RAMÍREZ BIGOTT
BUFETE JIMENEZ GRAFFAN & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

AATG/drch