

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
Edificio Prudencio Rivera Martínez  
505 Avenida Muñoz Rivera  
San Juan, Puerto Rico 00918

ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS  
MÉDICOS DE PUERTO RICO  
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES DE PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-2807<sup>1</sup>

SOBRE:  
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

CASO NÚM.: A-15-2808<sup>2</sup>

SOBRE:  
ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:  
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 22 de enero de 2013.

Por la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico, en adelante "ASEM" o el "Patrono", comparecieron: Lcdo. Manuel Clavell Spitché, asesor legal y portavoz; Sra. Zoriluz Navarro Colón, oficial de Asuntos Laborales; Sra. Enilda Mundo Flores,

---

<sup>1</sup> Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva. El número A-10-1725 continúa vigente para atender los méritos de la querella.

<sup>2</sup> Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal. El número A-10-1725 continúa vigente para atender los méritos de la querella.

gerente Departamento de Ingeniería; y Sr. Edwin Carrasquillo, director de Vigilancia. Por la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, en adelante "UGT" o la "Unión", comparecieron: Sr. José Añeses Peña, asesor laboral y portavoz; Sr. Nery Cruz, oficial de Servicio; y Sra. Luz E. Bonilla Soto, querellante.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas.

## II. SUMISIÓN

Determinar si la querella es arbitrable en las modalidades sustantiva y procesal o no. De determinarse arbitrable en ambas modalidades, se emitirá un señalamiento para atender los méritos del caso A-10-1725.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>3</sup>

### ARTÍCULO III

#### DECLARACIONES DE PRINCIPIOS

La Negociación Colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativos para los empleados, fomentar la estabilidad en las relaciones del trabajo y propiciar el entendimiento y respeto mutuo entre las partes. A esos fines las partes declaran que este Convenio tiene el alto interés público de promover los propósitos y objetivos aquí consignados. [Sic]

...

---

<sup>3</sup> Exhibit 1 conjunto. Convenio Colectivo entre las partes de 1 de enero de 2006 a 31 de diciembre de 2010. Continuaba vigente al momento de la vista conforme a la Sección 3 Extensión de día a día del Artículo LXVII.

## ARTÍCULO LIX

PROCEDIMIENTO DE QUERELLASSección 3 - Procedimiento para querellas sobre interpretación de Convenio

- I. Primera Fase - Supervisor (a)
  - a. ...
  - b. ...
- II. Segunda Fase - Comité de Conciliación
  - a. ...
  - b. ...
  - c. ...
- III. Tercera Fase - Arbitraje
  - a. Si la querella no fuera resuelta en el Comité de Conciliación la parte querellante podrá someter la misma ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, con copia a la Administración, dentro del término de cinco (5) días laborables inmediatamente siguientes a haber sido notificado por escrito del resultado

final de la reunión del Comité de Conciliación.

[Sic]

- b. Las partes acuerdan someterse al procedimiento de selección de Árbitro mediante ternas establecido a nivel del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. [Sic]

## ARTÍCULO LX

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Sección 13 - Buen trato y respeto recíproco

La Administración, sus funcionarios y supervisores se obligan a dar a los empleados de la Unidad Apropiada un trato justo, respetuoso, imparcial y uniforme a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Administración.

Del mismo modo, los empleados de la Unidad Apropiada se obligan a mantener el mismo tipo de conducta respetuosa, ordenada y considerada hacia la administración, sus funcionarios y supervisores.

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

La Sra. Luz E. Bonilla Soto, querellante, es empleada unionada de la ASEM. Según se desprende del exhibit 1 del Patrono<sup>4</sup>, entre la Sra. Luz E. Bonilla Soto y una funcionaria del Patrono, surgió un presunto incidente en el que alegadamente, dicha empleada agredió y le faltó el respeto a la señora Bonilla Soto cuando esta le preguntó a la funcionaria por el talonario de pago de su salario. En el mencionado documento se nombran las disposiciones del Convenio Colectivo que establecen el trato recíproco que debe existir entre todos los empleados por parte del Patrono y por parte de la Unión, y que alegó la querellante, fueron violentadas por la ASEM, a saber: Artículo III Declaración de Principios y Artículo LX, sección 1: Días de cobro y entrega de cheques y, sección 13: Buen trato y respeto recíproco. Al no haberse resuelto la controversia en los pasos prearbitrales conforme lo pactado por las partes, la Unión, elevó el caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, radicando una Solicitud de Designación o Selección de Árbitro.

#### V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la presente querella es arbitrable en las modalidades sustantiva y procesal o no.

---

<sup>4</sup> Documento generado por la UGT - Procedimiento de Querellas, Primer Paso (Fase I).

Atenderemos, en primer lugar, el planteamiento de la arbitrabilidad sustantiva presentada por la ASEM. La arbitrabilidad sustantiva es la defensa que incide en el aspecto jurisdiccional de la controversia, y plantea que el foro de arbitraje no puede intervenir en la resolución del conflicto, ya que el asunto que genera la controversia no está contenido en lo pactado por las partes en el Convenio Colectivo.

En el presente caso, el Patrono levantó la arbitrabilidad sustantiva, alegando que el asunto aquí en controversia no está bajo la jurisdicción del foro de arbitraje.

En el Artículo LX, sección 13 del Convenio Colectivo<sup>5</sup>, las partes pactaron que sus relaciones en el área de trabajo se darán dentro de un marco de respeto recíproco. La contención de la Unión, en este caso, está basada en una alegada falta de respeto de parte de una funcionaria del Patrono a una empleada perteneciente a la unidad apropiada, la señora Bonilla, querellante en este caso<sup>6</sup>. Existiendo dicha cláusula debidamente pactada por las partes en el Convenio Colectivo, supra, entendemos que la mera alegación de violación a la misma es motivo para atender los méritos de la controversia en su fondo.

En segundo lugar, atenderemos el planteamiento de arbitrabilidad procesal levantado también por el Patrono. La arbitrabilidad procesal incide en el aspecto del

---

<sup>5</sup> Exhibit 1 conjunto.

<sup>6</sup> Exhibit 3 del Patrono.

manejo de los asuntos atinentes al proceso propiamente de las querellas, y los términos en que la atención a estas debe transitar, antes del procedimiento arbitral.

Luego de haber cumplido con la Fase I<sup>7</sup> y II<sup>8</sup> del Artículo LIX Procedimiento de Querellas, la Unión, elevó la querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje como lo dispone la Fase III del procedimiento de querellas, supra. Justo sobre esta tercera etapa, es que el Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad procesal.

El Patrono alegó que la Unión incumplió con la notificación de la Fase III, supra, y que por lo tanto la querella no es arbitrable en su modalidad procesal.

Veamos en detalle los términos, conforme a lo pactado en el Artículo LIX Procedimiento de Querellas, supra: 1) El 9 de diciembre de 2009, las partes firmaron una certificación<sup>9</sup> en la que establecieron lo siguiente: a) que no hubo acuerdo conciliatorio, y, b) que la Unión se reserva el derecho de elevar el caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. 2) El Patrono envió copia de dicha certificación a la Unión el 16 de diciembre de 2009. 3) La Unión recibió la certificación el 21 de diciembre de 2009<sup>10</sup>. 4) El 28 de diciembre de 2009, la Unión radicó una Solicitud de

---

<sup>7</sup> Exhibit 3 del Patrono.

<sup>8</sup> Exhibit 5 del Patrono.

<sup>9</sup> Exhibit 1 del Patrono. El exhibit consta de dos folios, a saber: 1. Certificación de 9 de diciembre de 2009, y, 2. Hoja de trámite con fecha de 16 de diciembre de 2009 de la ASEM, que la oficial principal en Asuntos Laborales le envió dicha certificación a la directora de Recursos Humanos, con copia a diferentes personas miembros de la Unión y del Patrono.

<sup>10</sup> Exhibit 1 de la Unión.

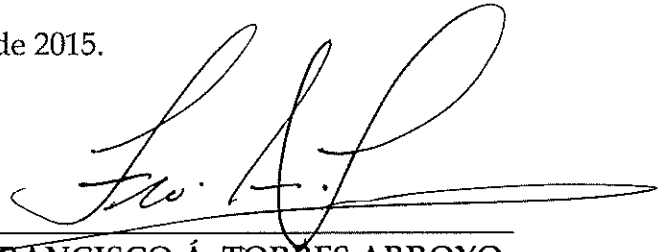
Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>11</sup>, o sea, que cumplió con el término establecido en el Artículo LIX, supra, de notificar dentro de cinco (5) días laborables a la Administración, conforme a la Fase III del Artículo LIX, supra.

#### VI. LAUDO

La querrella es arbitrable en ambas modalidades: sustantiva y procesal. Se ordena a las partes a comparecer debidamente preparadas con toda la prueba documental y testifical al Negociado de Conciliación y Arbitraje para atender los méritos del caso A-10-1725, el 10 de agosto de 2015, a las 8:30 a.m.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de abril de 2015.



FRANCISCO Á. TORRES ARROYO  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy, 28 de abril de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

---

<sup>11</sup> Exhibit 6 del Patrono.

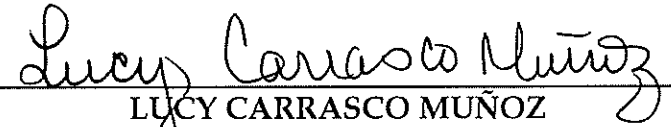


LCDO MANUEL CLAVELL SPITCHE  
REPRESENTANTE LEGAL  
ADMINISTRACIÓN SERVICIOS MÉDICOS  
P O BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129

SRA ZORILUZ NAVARRO  
OFICIAL  
ADMINISTRACIÓN SERVICIOS MÉDICOS  
P O BOX 2129  
SAN JUAN PR 00922-2129

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA  
P O BOX 29247 65 INF  
SAN JUAN PR 00929

SR NERY CRUZ  
OFICIAL  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
P O BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

  
LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III