

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

HOSPITAL AUXILIO MUTUO
(Hospital o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚMERO: A-15-2903;
A-15-2904; A-16-74

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO: RUTH COUTO
MARRERO

INTRODUCCIÓN

Los casos identificados en el epígrafe fueron sometidos, por acuerdo entre las partes, en cuanto al aspecto de arbitrabilidad sustantiva, levantado por el Patrono, mediante la radicación de escritos en apoyo de sus respectivas posiciones. Se les concedió hasta el 23 de abril de 2019, para someter los mismos. Para dicha fecha, los casos agrupados¹ quedaron sometidos para análisis y adjudicación en torno a la defensa de arbitrabilidad sustantiva traída por el Patrono.

COMPARECENCIA

Por la Unidad Laboral de Enfermero(a)s y Empleado(a)s de la Salud (ULEES), en adelante la Unión o la ULEES, la comparecencia escrita estuvo a cargo de su asesor legal, el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez.

Por parte del Hospital Auxilio Mutuo, en adelante el Hospital o el Patrono, la comparecencia escrita estuvo a cargo de su asesora legal, la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez.

¹ El 11 de enero de 2017, luego de evaluar la solicitud de las partes, los casos fueron agrupados por el Sr. José R. Colón Burgos, Subdirector del Negociado.

SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron por escrito sus respectivas teorías sobre los asuntos a ser resueltos:

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL 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 los hechos que dieron lugar a las querellas agrupadas.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro resuelva que la querella es arbitrable sustantivamente, y que se cite el caso para vista en sus méritos.

Tomando en consideración los hechos, la prueba que obra en el récord, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y la facultad conferida por el Reglamento para el orden interno de los servicios de Mediación, Conciliación y Arbitraje,² el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el caso es arbitrable sustantivamente o no. De serlo, señalar vista para ventilar los méritos. De no serlo se desestimará el caso.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO X

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

² Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 24 de noviembre del 2008, según enmendado- Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso (b) dispone y citamos: “En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

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 el 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 diez (10) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los diez (10) 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 diez (10) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho período. 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.

SEGUNDO PASO

A. Si la Unión no está conforme con la decisión del (la) Director (a) de Recursos Humanos o el (la) Director (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 árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.

B. ...

C....

D....

E....

F....

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 de este inciso, será nulo y sin efecto.

H...

I...

J. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.

K...

L...

ARTÍCULO XXXII

EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN

Este Convenio será efectivo el 1 de enero del 2013 y continuará en vigor hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2015, 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 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.

En testimonio de lo cual, las partes han otorgado este Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, hoy 6 de agosto de 2013.

ANÁLISIS Y OPINIÓN

El 27 de abril del 2015, el Oficial de Suplidos, José Ramírez Delgado, empleado del Hospital Auxilio Mutuo, miembro de la Unidad Laboral de Enfermera(o)s y Empleado(a)s de la Salud y querellante en el presente caso,

fue suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables, bajo imputaciones de haber cometido infracciones a varias reglas de conducta contenidas en el Manual del Empleado del Hospital.³ La suspensión advino como resultado de un informe⁴ relacionado a unos incidentes ocurridos el 10 de abril del mismo año. El 16 de abril, el Querellante Ramírez le solicitó por escrito a la Directora de Recursos Humanos, señora María Vega, que se dejara sin efecto el referido informe, porque según él, no concordaba con la realidad y los hechos ocurridos ese día 10 de abril.⁵ La señora Vega citó para el 29 de abril a la Presidenta de la Unión, Ana C. Meléndez, mediante comunicación escrita del 22 de abril del 2015, para discutir la querella presentada por el Querellante Ramírez.⁶ El 30 de abril, la señora Vega le informó por escrito a la señora Meléndez, que luego de haberse efectuado la reunión, en la cual estuvo presente el representante de la Unión Anibal Alago, el Hospital mantendría su posición en cuanto a la justificación del informe impugnado por el querellante Ramírez.⁷ El 6 de mayo del 2015, la Unión radicó una querella relacionada al informe impugnado por el Querellante ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.⁸ El 14 de abril del 2015, el Querellante radicó otra querella, dirigida a la señora Vega, alegando un patrón de hostigamiento laboral y persecución por parte de los supervisores José Vélez y Elba Ortiz.⁹ La señora Vega citó a la Unión para el 29 de abril del 2015, para discutir las alegaciones presentadas

³ Exhibit 11 Unión.

⁴ Exhibit 1 Unión.

⁵ Exhibit 2 Unión.

⁶ Exhibit 3 Unión.

⁷ Exhibit 4 Unión.

⁸ Exhibit 5 Unión.

⁹ Exhibit 6 Unión.

por el Querellante.¹⁰ La referida reunión se llevó a cabo el 29 de abril, y según consta en la hoja de asistencia sometida por la Unión, estuvo presente el supervisor José Vélez Torres, quién además fue testigo del incidente del día 10 de abril que dió paso a la suspensión de cinco (5) días de la cual fue objeto el querellante Ramírez.¹¹ El 30 de abril del 2015, la señora Vega le informó a la Presidenta de la Unión que el Hospital comenzaría un proceso de investigación sobre las alegaciones del querellante Ramírez presentadas en la reunión del día 29.¹² El 6 de mayo del 2015, la Unión radicó otra querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje relacionada a las alegaciones de discrimen presentadas por el querellante Ramírez.¹³

El 27 de abril del 2015, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables.¹⁴ El 6 de mayo del mismo año, el querellante Ramírez radicó otra querrela, dirigida a la señora María Vega, en respuesta a la carta de suspensión, objetando la misma y solicitando se dejara sin efecto la suspensión, restitución a su empleo y el pago de salarios dejados de percibir.¹⁵ El 11 de mayo del 2015, la Sra. Vega le cursó una comunicación escrita a la Sra. Ana C. Meléndez, Presidenta de la Unión, mediante la cual estaba coordinando una reunión el 20 de mayo para discutir la querrela presentada por el querellante Ramírez. La señora Vega puntualizó, no obstante, en la referida comunicación, que no existía un

¹⁰ Exhibit 7 Unión.

¹¹ Exhibit 8 Unión.

¹² Exhibit 9 Unión.

¹³ Exhibit 10 Unión.

¹⁴ Exhibit 11 Unión.

¹⁵ Exhibit 12 Unión.

Convenio Colectivo acordado. El 9 de julio del 2015, la Unión radicó una solicitud para arbitraje de la suspensión del querellante Ramírez.¹⁶

Nos corresponde resolver el planteamiento sustantivo sometido por el Hospital, el cual en esencia, sostiene que los hechos que propiciaron la suspensión del Querellante ocurrieron en fecha cuando no había un Convenio Colectivo vigente entre las partes; que siendo el arbitraje laboral una criatura exclusiva de la voluntad de las partes y no existiendo convenio alguno para el momento en que se suscitaron los hechos materiales en este caso, este foro carece de jurisdicción para atender este asunto, siendo tal jurisdicción de los tribunales¹⁷. Reitera además el Hospital, que al no estar vigente un convenio colectivo para el momento en que surgieron los hechos en controversia, el Patrono no tiene obligación alguna de arbitrar dicho asunto. Finalmente, afirmó que el hecho de que un Patrono participe de un proceso de quejas y agravios ello no es razón para concluir que existe la obligación de someter dicha controversia al foro arbitral.¹⁸

La Unión, por su parte, alegó que el planteamiento del Hospital sobre la arbitrabilidad sustantiva es frívolo. Argumentó la existencia de un Convenio Colectivo para la fecha en que ocurrió la suspensión del Querellante; y que en vista de que el Hospital se sometió al procedimiento de Quejas y Agravios al citar a la Unión para discutir el caso de la suspensión, ello implicó un reconocimiento del Hospital sobre la existencia de un convenio entre las partes. En consecuencia, la Unión continuó con el

¹⁶ Exhibit 14 Unión.

¹⁷ Véase alegato escrito del Hospital a la página 5.

¹⁸ Alegato escrito del Hospital, páginas 10-11.

proceso y de conformidad con lo que provee el Convenio Colectivo, radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro para dirimir la controversia sobre la suspensión del señor Ramírez. Afirmó además, en apoyo de su teoría, que el Hospital recibió la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro y no hizo planteamiento alguno sobre la inexistencia de un Convenio Colectivo, ni tampoco le planteó al Negociado que no se sometería al proceso de arbitraje.

En consecuencia, afirmó la Unión, que al someterse el Hospital al procedimiento de selección de árbitro para dilucidar la controversia, sin levantar ninguna objeción o defensa, este proceder, favorece su contención de que el Hospital renunció a su defensa sobre la arbitrabilidad sustantiva de la querella. La Unión señaló además, que las defensas de no arbitrabilidad se consideran finales y fatales para dilucidar controversias, pero éstas se pueden renunciar cuando la parte que le corresponde contestar la querella se somete a la jurisdicción del foro arbitral sin levantarlas oportunamente. Como planteamientos adicionales, señaló la Unión que la mayoría de los árbitros han determinado que las dudas concernientes a la arbitrabilidad de un caso deben ser resueltas en la afirmativa, es decir a favor de declarar que el mismo es arbitrable.

Finalmente, la Unión llamó la atención sobre una situación análoga al caso de autos, resuelto por este Negociado en los casos A-18-569, A-18-570 y A-18-571¹⁹ entre las mismas partes aquí en controversia. En los

¹⁹ Exhibit VIII Unión.

referidos laudos, la árbitro Yolanda Cotto determinó, que los mismos eran sustantivamente arbitrables.²⁰

Considerando los planteamientos escritos de las partes sobre el asunto de arbitrabilidad sometido para nuestra determinación, procedemos a resolver.

El distinguido tratadista Demetrio Fernández Quiñones, nos explica “que, en el campo laboral, el concepto de arbitrabilidad se refiere al “derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro, así como como cualquier impedimento que se interponga en el disfrute de ese derecho.” **Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero Patronal, Bogotá, Ed. Forum, 2000, Sec. 4.6 B, página 236.** La arbitrabilidad tiene dos vertientes: la sustantiva y la procesal. La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje. De ordinario y salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por los tribunales, pues nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente. En estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si las partes pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje y no a resolver la controversia en sus méritos. (Subrayado nuestro) JRT v. NY & PR Steamship Co. 69 DPR 782

²⁰ Un laudo es persuasivo, y por su naturaleza, no establece un precedente, según el principio de “**Stare Decisis**”. El “**Ratio Decidendi**” o fundamentos de la árbitro para su decisión en los casos citados por la Unión no nos mueve a ser considerados para la resolución del caso ante nuestra consideración. Véase la breve discusión del tema en la obra **The Question of Arbitrability** de su autor Mark Grossman, 1984, página 37.

(1949). Si bien es cierto que el asunto objeto de cuestionamiento, en nuestro caso, una acción disciplinaria impuesta a un empleado, está cubierta en el Artículo X del Procedimiento de Quejas y Agravios, no obstante, prevalece aquel principio que establece que con la expiración del Convenio se extingue el deber de observar rigurosamente el proceso de quejas y agravios. En cuestiones jurisdiccionales, la jurisprudencia ha sido clara y determinante al establecer que las facultades y jurisdicción del árbitro emanan del convenio colectivo. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en el caso **United Steelworkers v. Enterprise Wheel And Car Co. 363 US 593 (1960)**, expresó que un árbitro en su función de resolver determinada querrela está limitado a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. En **Atkinson v. Sinclair 370 US 238**, el mismo Tribunal Supremo manifestó, que el arbitraje es una materia contractual y no puede requerirse a una parte que someta una disputa a arbitraje cuando así no lo ha convenido. La autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes. **López v. Destileria Serrallés, 90 DPR 245,256 (1982)**. Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme a los términos mismos del convenio. **JRT v. NY & PR Steamship Co. supra. Véanse además: JRT v. Central Mercedita, Inc., 94 DPR 502 (1967); W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers, 461 U.S. 757 (1983)**.

Así pues, el deber de arbitrar es un asunto contractual que emana del convenio. Lógicamente, una vez expirado un Convenio que contiene una cláusula para arbitrar, igualmente expira el deber de someterse a arbitraje.

En los casos **Wiley & Sons, Inc. V. Livingston, 376 US 543 (1964)** y **Nolde Brothers Inc.v. Local 358, Bakery and Confections Workers Union, 430 US 243 (1977)**, el Tribunal Supremo resolvió que el deber de arbitrar una vez expirado un convenio, se extiende a las siguientes circunstancias: a) cuando los hechos que originaron el agravio ocurrieron antes de la expiración del contrato; b) la acción tomada, luego de la expiración del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el Convenio Colectivo; c) el derecho contractual en disputa subsista a la expiración del Convenio Colectivo, según las normas interpretativas de los contratos; y d) las partes tuvieran la intención de mantener la obligación contractual de mantener las controversias que surjan bajo el convenio colectivo a arbitrar, ya que ésta obligación no cesa de forma inmediata con la terminación del contrato.

Resulta más que claro que el Convenio Colectivo expiró el 31 de diciembre del 2015 y no fue extendido por las partes. Ante ello, y a tono con las disposiciones contractuales antes mencionadas, fuera de las excepciones reconocidas por jurisprudencia del Tribunal Supremo de los EEUU, el árbitro está impedido de declarar una extensión o renovación automática del convenio. Dicha responsabilidad le corresponde a las partes aquí en disputa. No hay evidencia de que una vez expirado el Convenio Colectivo el 31 de diciembre del 2015, el mismo se haya extendido por acuerdo entre las partes. En consecuencia, la Unión no ha demostrado la existencia de tal obligación de parte del Hospital a someter a arbitraje la ventilación de los méritos sobre la suspensión del querellante. La falta de arbitrabilidad sustantiva puede

invocarse en cualquier momento, antes, durante o incluso, al término de la vista de arbitraje.

Por otro lado, existe una obligación de discutir las querellas que surjan de aquellos empleados representados por la Unión, independientemente de que exista un Convenio Colectivo o no, o que el mismo haya expirado sin que haya sido extendido. Ello por virtud del requisito de negociar de buena fe según establecido en ley.²¹ Ello significa que nada impide que las partes se reúnan para discutir cualquier asunto que surja más allá de la expiración del Convenio, utilizando como base el proceso de discusión de querellas establecido en el Convenio; pero no hay una obligación de seguir el proceso en cuestión al pie de la letra, luego de haberse reunido con la Unión y discutir el asunto, si no hay un Convenio Colectivo vigente entre las partes. Por los fundamentos antes discutidos emitimos el siguiente:

LAUDO

Los casos no son arbitrables sustantivamente. Se desestiman las querellas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de septiembre de 2019.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

²¹ Artículo 8(a) 5 Ley de Relaciones del Trabajo, según enmendada, mejor conocida como Ley Taft-Hartley del 1947.

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 6 de septiembre de 2019; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SRA. ANA C. MELENDEZ FELICIANO
PRESIDENTA ULEES
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

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

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SIFRE & MUÑOZ-NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III