

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

HOSPITAL AUXILIO MUTUO  
(Patrono o Hospital)

Y

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

CASO NÚM.: A-16-3598

SOBRE:  
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA  
POR NO EXISTIR UN CONVENIO  
COLECTIVO VIGENTE.

QUERRELLA DE FRANCES TORRES  
NELSON

ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se efectuó el 22 de agosto de 2017, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en San Juan, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el PATRONO: compareció el Lcdo. Christian Cintrón, Asesor Legal y Portavoz.

Por la UNIÓN: compareció el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Asesor Legal y Portavoz.

Iniciados los procedimientos arbitrales, los portavoces de las partes informaron al Árbitro que había un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva que levantaría el HOSPITAL y que interesaban que el suscribiente atendiera en primera instancia dicho planteamiento. En vista de lo anterior, declaramos con lugar resolver la controversia jurisdiccional por medio de la comparecencia de memorando de

derecho que nos someterían los representantes legales de las partes. Luego de varias prorrogas solicitadas por la Unión el caso finalmente quedó sometido para adjudicación el 16 de enero de 2017, cuando recibimos sendos memorandos de derecho. Estamos en posición de resolver.

### CONTROVERSIA A RESOLVER

Luego de evaluadas ambas contenciones escritas, concluimos que el asunto a ser resuelto por este Árbitro se encuentra perfectamente enmarcado en la siguiente sumisión<sup>1</sup>:

Determinar si la querella presentada por la Unión es arbitrable sustantivamente o no.

El Árbitro emitirá el remedio que entienda correspondiente.

### RELACIÓN DE HECHOS

1. La Querellante Frances Torres Nelson es una enfermera graduada que labora en el Hospital y es miembro de la Unidad Laboral de Enfermeros y Empleados de Salud (ULEES).

2. La ULEES, en representación de la querellante Sra. Torres Nelson, el 8 de junio de 2016 presentó querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) por un informe de desempeño deficiente que le hiciera el HOSPITAL por un alegado incumplimiento con los procedimientos establecidos en el manejo de bandejas quirúrgicas. (Exhibit 1 Patrono y Exhibit 6 Unión).

---

<sup>1</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Procedimientos de Arbitraje de Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de 24 de noviembre de 2008, dispone en su Artículo XIII, Inciso b, lo siguiente: "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 o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios".

3. El incidente por el que se le emitió un informe ocurrió el 31 de marzo de 2016, fue porque la Querellante alegadamente infringió el Reglamento del HOSPITAL por demostrar dejadez y descuido en el monitoreo de pacientes en cuidado del Hospital.

4. El informe por el alegado desempeño deficiente se le notificó a la Querellante el 26 de abril de 2016. (Exhibit 2 Patrono y Exhibit 1 Unión).

5. El 4 de mayo de 2016, la Querellante remitió al HOSPITAL una carta titulada: "Informe 26 de abril de 2016". (Exhibit 3 Patrono y Exhibit 2 Unión).

6. El 9 de mayo de 2016, el HOSPITAL contestó la carta anterior indicando que aun cuando no existía convenio colectivo vigente estaría dispuesta a reunirse para discutir el informe de desempeño deficiente. (Exhibit 4 Patrono y Exhibit 3 Unión).

7. La reunión entre las partes para discutir el informe de desempeño se llevó a cabo el 17 de mayo de 2016. (Exhibit 5 Patrono y Exhibit 4 Unión).

8. El 25 de mayo de 2016, el HOSPITAL le cursó una carta a la Querellante donde le indica que no va a reconsiderar el informe de desempeño deficiente que se le dio a esta. (Exhibit 6 Patrono y Exhibit 5 Unión).

9. La ULEES firmó un Convenio Colectivo para la referida unidad apropiada para los años 2013 al 2015. (Exhibit 8 Patrono).

10. Dicho Convenio en su Artículo XXXII titulado "Expiración y Renovación" dispone que su efectividad y vigencia es: "1 de enero de 20113 y continuará en vigor hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2015." Convenio Colectivo RN a la página 94. (Exhibit 8 Patrono).

11. El referido artículo también dispone que: “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.” Convenio Colectivo RN a la página 94. (Exhibit 8 Patrono).

12. El 15 de junio de 2015, el Sr. Radamés Quiñones Aponte, Director Ejecutivo de la ULEES le cursó una carta a la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, donde expresamente le indicó que “nuestra Unión interesa enmendar el Convenio Colectivo de Enfermeras(os) Graduadas, que vence en la medianoche del 31 de diciembre de 2015, en cumplimiento con el Artículo XXXII (Expiración y Renovación) del Convenio Colectivo.” (Exhibit 9 Patrono).

13. Esta carta fue enviada de conformidad al Artículo XXXII del Convenio Colectivo, cuya vigencia registrada era hasta el 31 de diciembre de 2015.

14. Al día de la vista de arbitraje y del caso de autos no existe un nuevo Convenio vigente suscrito entre las partes.

15. El HOSPITAL planteó que la querrela de la sindical no era arbitrable sustantivamente, mientras contrario a la postura patronal ULEES señaló que sí lo es.

#### OPINIÓN

Nos corresponde resolver si la presente querrela es arbitrable sustantivamente o no. El HOSPITAL expone que la querrela presentada por la Unión no es arbitrable sustantivamente ya que al momento de ocurrir el hecho en controversia no había un convenio colectivo vigente. La ULEES, por su parte, planteó, en síntesis, que el HOSPITAL estaba impedido de levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva de

la querella por que renunció a ella cuando participó de todo el proceso de quejas y agravios internos del convenio colectivo, de las reuniones con los representantes de la Unión y la Querellante, de la selección del árbitro en la terna para seleccionar el árbitro que adjudicará caso, etc. En fin de todo el proceso interno para solucionar internamente una querella hasta el proceso de la radicación de la querella en arbitraje para su posterior adjudicación ante nos.

Le asiste la razón al HOSPITAL.

Por pertinente elaboraremos un poco sobre el concepto de la arbitrabilidad sustantiva en el campo de las relaciones obreropatronales y el arbitraje.

Se ha escrito en la jurisdicción arbitral y judicial que la arbitrabilidad sustantiva es cuando una parte plantea que determinada querella no está cubierta por el convenio colectivo, o que dicha querella está excluida del procedimiento de quejas y agravios, o cuando la misma surgió no estaba vigente el convenio colectivo. Así, pues, de ordinario, cuando un convenio colectivo entre una unión y un patrono ha vencido, la querella surgida en dicho periodo no sería arbitrable sustantivamente. Ello se debe a que el arbitraje obreropatronal es materia de contratación entre dos partes y una de esas partes no debe ser compelida a someter para su resolución una controversia sobre la cual no se ha acordado arbitrarla. Se reitera así que el arbitraje es una criatura que nace y es producto de la negociación colectiva. Sin embargo, la obligación contractual de arbitrar una querella no se extingue con tan solo el vencimiento mismo de dicho convenio colectivo. Lo anterior tiene varias excepciones. A saber, se arbitrará un agravió<sup>2</sup>:

---

<sup>2</sup> Nolde Brothers, Inc vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union, 430 U.S. 243 (1977).

1. Para permitir dar paso a un laudo después de vencido el convenio colectivo, si el agravio surgió durante la vigencia del convenio.
2. Cuando la acción tomada, luego del vencimiento del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el convenio colectivo.
3. El derecho contractual en disputa subsiste al vencimiento del resto del convenio colectivo, según las normas interpretativas de los contratos.
4. Para completar el procedimiento de arbitraje que comenzó estando vigente el convenio colectivo.  
(Traducción nuestra).

La ULEES, en contestación a la defensa de no arbitrabilidad de la querella, nos señala que el HOSPITAL está impedido de levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva porque renunció a dicha defensa al concurrir tanto al proceso de quejas y agravios del convenio colectivo como al proceso de arbitraje y que no puede ir contra sus propios actos al decir en arbitraje que la querella no es arbitrable.

No obstante, el principio doctrinal sobre la arbitrabilidad sustantiva es distinto en su tratamiento con respecto a la defensa de arbitrabilidad procesal. A diferencia de la defensa de arbitrabilidad procesal, que se considera final y fatal para dilucidar controversias, y que se entenderá renunciada (“waivers”) cuando la parte que le corresponde contestar la querella se somete a la jurisdicción del foro arbitral sin levantarla oportunamente<sup>3</sup>, la arbitrabilidad sustantiva nunca se renuncia. Esta puede levantarse o invocarse por la parte que interese en cualquier momento del proceso, sea en los pasos prearbitrales internos sin la intervención de

---

<sup>3</sup> Elkouri - *How Arbitration Works*, BNA-4th Ed., (págs. 194 y 211); Fairweather - *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, MNA, 2nd Ed. - (págs. 315).

un tercero imparcial o árbitro, o en la institución propiamente formal del arbitraje ya ante la figura del árbitro adjudicador. Si bien las dudas sobre la arbitrabilidad de determinada querrela, deben resolverse a favor de la arbitrabilidad, en la trilogía de los casos de *United Steel Workers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.* 363 US 574,582 (1960), se expresa que el arbitraje es materia de contratación entre las partes y que una parte no puede ser obligada a someter a arbitraje una disputa que no haya acordado someter para su resolución. La arbitrabilidad sustantiva es un asunto para decidirse por los tribunales, no por el árbitro. El árbitro, en su rol de juez, no puede asumir jurisdicción donde por ley no la tiene y tampoco determina su propio ámbito de jurisdicción, a menos, claro está, que el convenio colectivo como ley entre las partes, faculte al árbitro como juez laboral atender dicha disputa. Lo anterior se traduce a que si un patrono cuestiona la arbitrabilidad sustantiva de una querrela, pero plantea que no se va a someter ante un árbitro, entonces éste, el árbitro, no tiene otra opción que indicarle a la unión que recurra al foro judicial.

De otra parte, la decisión del árbitro será válida siempre que derive su esencia del convenio colectivo. Ha dicho el supremo Federal que:

“Un árbitro está limitado a interpretar y aplicar el convenio colectivo; él no se sienta a dispensar su propio sello de la justicia. Puede, naturalmente, buscar orientación en muchas fuentes, no obstante, su decisión es legítima en la medida en que derive su esencia del convenio colectivo”. United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp. 363 UH-573-557, 80 & ct. 1353, 2483 (1960). (Traducción nuestra).

En autos es menester señalar que el HOSPITAL sí se sometió ante nuestra jurisdicción, pero a los efectos de que determinemos si la querrela presentada por la ULEES es arbitrable sustantivamente o no por razón de que no había un convenio

colectivo vigente al momento de someter la misma para arbitraje. Nos ha planteado que conforme a los hechos y al derecho la querrela no es arbitrable sustantivamente. La ULEES en oposición nos expresó que la querrela sí era arbitrable sustantivamente y que el HOSPITAL renunció a levantar dicha defensa porque participó de todo el proceso interno de quejas y agravios y, posteriormente, en la selección del Árbitro suscribiente. No obstante, como señalamos anteriormente, el arbitraje obreropatrolal es un proceso voluntario y de libre contratación entre las partes. Y no existe duda de que el Convenio Colectivo entre ambas partes estaba vencido desde el 31 de diciembre de 2014. Ante la ausencia de que exista presente en los hechos de este caso alguna de las excepciones para dar paso al arbitraje de una querrela luego de vencido el convenio colectivo, concurrimos con la apreciación del HOSPITAL de que la querrela no es arbitrable sustantivamente.

Sobre este aspecto, citamos con aprobación lo que se ha decidido reiteradamente 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. A esos efectos, en Flannery Parking v. Local 917, 1996 WL 403041 (SDNY), se determinó que el participar de un proceso de quejas y agravios en relación a un asunto o disputa acontecida luego de expirado un convenio de manera alguna se traduce o puede interpretarse como un consentimiento a posteriormente arbitrar dicha asunto.<sup>4</sup> En dicho caso igualmente se determinó que el proceso de quejas y agravios es un proceso separado del arbitraje y que el participar de un proceso de quejas y agravios se traduce y puede

---

<sup>4</sup>Véase además a Tazelaar v Intergrated Metal Technology, 1991 WL 332636 (W.D. Mich) (1991).



realmente interpretarse como un intento de resolver las disputas de manera informal, sin la asistencia de un tercero que pueda decidir la controversia.

En el presente caso no existe controversia alguna en cuanto a que al momento en que se suscitan los hechos que dan lugar a esta querrela, no existía convenio colectivo alguno entre las partes. El convenio había expirado el 31 de diciembre de 2014. Según antes hemos expuesto, el arbitraje laboral es un proceso que exclusivamente emana de la voluntad de las partes, no respondiendo el mismo a exigencias legales o de otro tipo. No existiendo convenio colectivo para el momento de los hechos en controversia, el patrono no tiene obligación alguna de arbitrar dicho asunto. Como quedó demostrado en este caso la ULEES suscribió carta al HOSPITAL señalando su deseo e intención de enmendar el convenio colectivo. Con ello activo la disposición del convenio colectivo que daba cuenta en su Artículo XXXII titulado "Expiración y Renovación" que su efectividad y vigencia era: "1 de enero de 20113 y continuará en vigor hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2015." Convenio Colectivo RN a la página 94. (Exhibit 8 Patrono). El referido Artículo también dispone que: "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." (Convenio Colectivo RN a la página 94. Exhibit 8 Patrono).

EX. Ello fue lo que presisamente ocurrió cuando el 15 de junio de 2015, el Sr. Radamés Quiñones Aponte, Director Ejecutivo de la ULEES, le cursó una carta a la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, donde expresamente

le indicó que “nuestra Unión interesa enmendar el Convenio Colectivo de Enfermeras(os) Graduadas, que vence en la medianoche del 31 de diciembre de 2015, en cumplimiento con el Artículo XXXII (Expiración y Renovación) del Convenio Colectivo.” (Exhibit 9 Patrono). Esta carta fue enviada de conformidad al Artículo XXXII del Convenio Colectivo, cuya vigencia registrada era hasta el 31 de diciembre de 2015. Al día de la vista de arbitraje del caso de autos no existe un nuevo Convenio vigente suscrito entre las partes. Como tampoco se encuentran presentes algunas excepciones que haga arbitrable la querella presentada por la ULEES.

Repetimos, el HOSPITAL sí levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva a la ULEES y no renunció a esta a pesar de concurrir al procedimiento de quejas y agravios en un intento genuino, a nuestro juicio, de resolver internamente la querella presentada aun cuando no había un convenio colectivo vigente entre las partes. Es nuestra Opinión que los pasos dentro del procedimiento de quejas y agravios son pasos separados e independientes al proceso de arbitrar la una controversia, que incluye esto último la selección del árbitro. Una cosa es que las partes libre y voluntariamente, dentro de la democracia industrial atiendan y discutan internamente un asunto en controversia y otra que dicha acción constituya para una de esas partes no solo un consentimiento a someter a arbitraje dicha controversia sino que sea una obligación de arbitrar y que ello constituya, a su vez, una renuncia a invocar la defensa jurisdiccional de arbitrabilidad sustantiva ante el árbitro como juez laboral. Ante el vencimiento del Convenio Colectivo, sin prueba de que las controversias surgidas sobreviven a su vencimiento, la concurrencia del HOSPITAL al procedimiento de quejas y agravios, y la selección de un árbitro no

puede interpretarse más como una obligación para arbitrar la querella discutida que un esfuerzo legítimo para arreglar internamente entre las partes un asunto en controversia sin la intervención de un tercero.

### LAUDO

Por todo lo cual, conforme a los hechos, al derecho, al Convenio Colectivo y la evidencia presentada, emitimos el siguiente:

### LAUDO DE ARBITRAJE

La querella presentada por la ULEES no es arbitrable sustantivamente.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 31 de mayo de 2018.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 31 de mayo de 2018; se remite copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO. CHRISTIAN O. CINTRÓN PÉREZ  
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUNOZ NOYA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SR. ANIBAL ALAGO  
FUNCIONARIO ULEES  
EXT. ROOSEVELT  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA. MARIA VEGA  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL AUXILIO MUTUO  
APARTADO 191227  
SAN JUAN PR 00919-1227

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III