

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
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-17-1038

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos del caso de epígrafe fue citada para verse en diciembre 2017 y marzo del 2018. Finalmente, mediante acuerdo entre las partes, el caso quedó sometido el lunes, 30 de abril del 2018, fecha en que se recibieron los alegatos simultáneos de las partes en apoyo de sus respectivas posiciones. El alegato por la ULESS fue sometido por el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez. El alegato escrito del Hospital fue sometido por la Lcda. Claribel Ortiz.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión sobre los asuntos a ser resueltos por el árbitro. La propuesta sometida por el Hospital es la siguiente:

"Que el Honorable árbitro determine a la luz de la prueba y conforme a derecho: si la querella es arbitrable, ante la no existencia de Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la suspensión de la querellante".

Por su parte, la ULESS no sometió propuesta de sumisión. En su alegato escrito, no obstante, definió su teoría del caso, a través de su alegato escrito argumentando varias razones por las cuales entiende que el caso es arbitrable.

En vista de que no hubo consenso entre las partes en cuanto a establecer un acuerdo de sumisión, entendemos que los asuntos a resolver en el presente caso, 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,¹ son los siguientes:

Determinar si el caso es arbitrable sustantivamente. De ser en la afirmativa, se procederá a citar el mismo para entender en sus méritos. De no serlo, se desestimaré el mismo.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO X

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

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

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 7 de septiembre del 2016,- 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.”

(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. (Énfasis suplido)

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.

IV. PRUEBA DOCUMENTAL

1. Convenio Colectivo vigente para la fecha en que ocurrieron los hechos del presente caso, suscrito entre las partes con vigencia desde el 1 de enero del 2013 hasta 31 de diciembre del 2015. (Exhibit 1 de las Partes).

2. Carta de Suspensión del 24 de junio del 2016, dirigida a la querellante Grace Torres Lugo. (Exhibit I Hospital).

3. El 11 de julio del 2016, la Señora Torres dirigió una comunicación escrita a la Señora. Vega, impugnando la suspensión que le impuso el Hospital, invocando para ello el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio

Colectivo y solicitando, a su vez, dejar sin efecto la suspensión y el pago de haberes dejados de devengar. (Exhibit I de la Unión).

4. Carta del 15 de julio del 2016 de la Señora María Vega, Directora de Recursos Humanos, dirigida a la Señora Ana C. Meléndez, Presidenta de la ULEES, citando para discutir el 24 de junio del 2016 la querrela de la Señora Torres. (Exhibit II Hospital).

5. En la comunicación del 15 de julio dirigida a la Presidenta de la ULEES, la Señora Vega le indicó que aunque no era de aplicación el Procedimiento de Quejas y Agravios, por razón de que el Convenio Colectivo de Enfermeras (os) Graduadas (os) había vencido, efectivo el 31 de diciembre del 2015, se estaba coordinando una reunión para discutir la querrela sobre la suspensión de la Señora Torres, para el 26 de julio del 2016.

6. Según se desprende del documento intitulado Hoja de Asistencia, correspondiente a la fecha en que se había citado a la Unión para discutir la querrela de la Sra. Torres, la querellante no compareció a la reunión. El documento refleja una nota que indica que la empleada se excusó por estar enferma y que se pospondría hasta nuevo aviso sin que se afecte el Procedimiento de Quejas y Agravios. El documento fue sometido como parte del alegato escrito de la Unión, identificado como su Exhibit 4. Se desconoce quien hizo la anotación antes mencionada. (Exhibit II de la Unión).

7. El 16 de agosto del 2016, el Sr. Aníbal Alago, Representante de la ULEES le envió una comunicación escrita a la señora Vega, manifestándole a ésta, que luego de la comparecencia de la querellante y él a la reunión del 26 de julio, ocasión en donde alegadamente se activó el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios y se

discutieron los pormenores de la querella, habían transcurrido catorce (14) días laborables sin que se hubiese recibido respuesta, razón por la cual la querella estaba resuelta en contra del Hospital por haber excedido el término especificado en el “presente Convenio Colectivo”. (Exhibit III de la Unión).

8. El 22 de agosto del 2016, la señora Vega contestó por escrito al Representante de la ULEES, Aníbal Alago, indicándole a éste que el 26 de julio, la querellante no compareció a la reunión para atender su querella debido a que ésta se excusó por estar enferma; y que a petición del señor Alago, fue acordado que se pospondría la reunión hasta nuevo aviso, sin que se afectara el Procedimiento de Quejas y Agravios. Además de manifestarle sorpresa al señor Alago por el contenido de su comunicación, le reiteró que el Convenio Colectivo había vencido el 31 de diciembre del 2015, y que no era aceptable la petición de la Unión. (Exhibit IV de la Unión).

9. Mediante comunicación escrita del 6 de septiembre del 2016, la señora Vega le indicó al señor Alago que de conformidad con una solicitud sometida por escrito el 6 de septiembre para discutir la querella de la Señora Torres, se estaba citando nuevamente para el 14 de septiembre del 2016. (Exhibit V de la Unión).

10. Comunicación escrita del 13 de septiembre del 2016, de Elba Cancel, Ejecutiva de Enfermería del Hospital, dirigida a la Presidenta de la ULEES, Ana C. Meléndez, informándole a ésta que no podría acudir a la reunión pactada para el 14 de septiembre, relacionada a la querella de la Señora Torres. (Exhibit VI de la Unión).

11. Comunicación escrita del 26 de septiembre del 2016, dirigida a la Presidenta de la ULEES, Ana C. Meléndez, informándole estar disponible para atender la querella, el 7 de octubre del 2016. (Exhibit VII de la Unión).

12. Hoja de Asistencia da la reunión del 7 de octubre del 2016. (Exhibit VIII de la Unión).

13. Comunicación escrita del 19 de octubre del 2016 de la Sra. María Vega dirigida a la Sra. Ana C. Meléndez, mediante la cual le informó que el Hospital mantendría su posición sobre la querella discutida el 7 de octubre. (Exhibit IX de la Unión).

14. El 24 de octubre del 2016, se recibió en el Negociado de Conciliación y Arbitraje una Solicitud para Selección o Designación de Árbitro para entender en el caso de suspensión de Grace Torres Lugo. (Exhibit X de la Unión).

V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

El 24 de junio del 2016, la enfermera graduada, Grace Torres Lugo fue suspendida de empleo y sueldo por ocho (8) días laborables, bajo imputaciones de haber cometido infracción a las reglas de conducta del Hospital. La querellante presentó querella sobre su suspensión el 11 de julio del 2016 y la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, citó para el 26 de julio del 2016 a la Sra. Ana C. Meléndez, Presidenta de la ULEES, para discutir la querella en cuestión. En la referida ocasión, la querellante no compareció y se estableció el 24 de agosto del 2016, como fecha para discutir la querella sobre la suspensión de la querellante Torres. Al no poderse celebrar la reunión el 24 de agosto, se re-señaló la reunión para el 14 de septiembre del 2016, fecha en que tampoco se pudo efectuar, llevándose a cabo finalmente, el 7 de octubre del 2016, con la presencia de la querellante y los representantes de la Unión y el Hospital. El Hospital mantuvo su posición sobre la suspensión, lo cual le fue notificado a la ULEES el 19 de octubre del 2016. No conforme,

el 24 de octubre del 2016, la ULEES radicó Solicitud para Designación de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

El Hospital ha levantado un planteamiento de índole sustantivo, donde se afirma, que el caso no puede dirimirse ante el árbitro debido a que no existía un Convenio Colectivo vigente para la fecha en que ocurrió el incidente de la suspensión de la querellante Torres Lugo. En apretada síntesis, afirma el Hospital que el Convenio Colectivo entre las partes estuvo vigente desde el 1 de enero del 2013 hasta el 31 de diciembre del 2015; que no se extendió el mismo; y que al no haber Convenio, no existe por consiguiente el procedimiento de quejas y agravios para tramitar la querella. Por ende, afirma el Hospital que el árbitro carece de jurisdicción para entrar a dilucidar la querella de autos. Expresa además, que aun cuando el Hospital citó a la Unión y a la querellante para discutir la querella, ello no implica una renuncia a su planteamiento sustantivo, ya que desde el 15 de julio del 2016, la Directora de Recursos Humanos le había adelantado a la Unión la ausencia de un convenio vigente, y por consiguiente, la nulidad del Procedimiento de Quejas y Agravios, lo cual le fue reiterado posteriormente el 22 de agosto. (Véase Exhibits II del Hospital y VI de la Unión).

Por su parte, la Unión sostiene que el Hospital, al haber citado a la querellante para discutir la querella sobre su suspensión, le dio continuidad al Convenio Colectivo, cumpliendo con lo establecido en el mismo para el trámite de querellas, por lo que renunció a levantar cualquier defensa sobre la no arbitrabilidad sustantiva de la misma. Particularmente, se apoya la Unión en la contestación escrita de la Sra. María Vega del 22 de agosto, dirigida al representante de la ULEES Aníbal Alago. En la referida misiva, y en lo pertinente, la señora Vega le indicó al señor Alago: "En esa ocasión y a petición

suya, acordamos que se pospondría la reunión hasta nuevo aviso, sin que se afectara el Procedimiento de Quejas y Agravios". Dicha expresión, unido a otras alegadas inacciones del Hospital al someterse al procedimiento de selección de árbitro para dilucidar la controversia, sin levantar ninguna objeción o defensa, entiende la Unión que favorece su teoría. La Unión también señala, que el Hospital nunca invocó la defensa de no arbitrabilidad sustantiva del caso, ni tomó acción afirmativa alguna cuando la Unión radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro; y que en ese momento no le hizo el planteamiento al Negociado de Conciliación y Arbitraje sobre la inexistencia de un Convenio Colectivo vigente, así como que tampoco le indicó al Negociado que no se sometería al proceso en arbitraje; que al haber participado el Patrono en el proceso de selección de árbitro de una terna enviada a las partes, ello tuvo el efecto de renunciar a su defensa sobre la arbitrabilidad de la querrela; y que además, el planteamiento del Hospital sobre arbitrabilidad sustantiva en este caso, es tardío, frívolo e improcedente.² Para reforzar su teoría, la Unión alega una supuesta renuncia del Patrono a invocar un derecho, por uso y costumbre, denominado aquiescencia.³

La Unión señala además, que las defensas de no arbitrabilidad se consideran finales y fatales para dilucidar controversias, pero estas se pueden renunciar cuando la parte que le corresponde contestar la querrela se somete a la jurisdicción del foro arbitral sin levantarlas oportunamente. Como planteamientos adicionales, señala la

² Véase Alegato de la ULEES, páginas 3 a la 5.

³ Particularmente común en el arbitraje es una especie de renuncia conocida como aquiescencia. El término denota una renuncia que surge por un interés tácito o por dejar de ejercer un derecho del cual se tiene conocimiento pleno, por un largo período de tiempo. (Traducción nuestra). Cita en página 6 del alegato de ULESS tomada de la obra **How Arbitration Works, de los tratadistas Elkouri, 6ta Edición**. Aunque resulta interesante el novel planteamiento, entendemos que no se debe interpretar como renunciado un derecho que puede ser invocado por cualquiera de las partes, a pesar de que no se haya ejercido anteriormente.

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. Cita tomada de los tratadistas Frank y Edna Elkouri.-*How Arbitration Works*, 5ta Edición, página 308. Y cita además, que en el caso *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co*, 363 US 574, el Tribunal Supremo de los EEUU se expresó en términos de que, “una orden para arbitrar una querrela en particular no puede denegarse a menos que se tenga la certeza de que la cláusula de arbitraje no es susceptible de interpretarse de que cubre el asunto en disputa. Las dudas deben resolverse a favor de la arbitrabilidad”.⁴ Finalmente, la Unión llama 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-18-571 entre las mismas partes aquí en controversia. En los referidos laudos, la árbitro Yolanda Cotto determinó, que los mismos eran sustantivamente arbitrables.⁵

Considerando los planteamientos escritos de las partes sobre el asunto de arbitrabilidad sometido para nuestra determinación, procedemos a resolver. Según nuestra determinación en el caso A-17-449, en donde nos expresamos ante una situación de hechos similares, en una controversia entre las mismas partes aquí en disputa, resolvimos, citando al afamado tratadista boricua, Demetrio Fernández, que en el

⁴ El derecho a cuestionar la arbitrabilidad de una querrela ante el árbitro usualmente no se considera renunciado por el mero hecho de haber levantado el planteamiento previo a la vista de arbitraje. Si la participación en el proceso de arbitraje para entender en los méritos constituye una renuncia a poder obtener una revisión judicial sobre la arbitrabilidad dependerá en gran medida de los términos de un estatuto aplicable o del punto de vista de un tribunal particular. No existe una regla uniforme sobre el asunto *How Arbitration Works*, Elkouri & Elkouri Sexta Edición BNA 2003, página 209.

⁵ Al igual que lo expresado en el caso A-17-449, donde resolvimos una controversia similar entre las mismas partes aquí comparecientes, un laudo es persuasivo, y por su naturaleza, no establece un precedente, según el principio “*Stare Decisis*”, o en otras palabras, es la ley del caso. El “*Ratio Decidendi*” o fundamento para la decisión manifestado 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.

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 sí 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 (1949). Si bien es cierto que el asunto objeto de cuestionamiento, en nuestro caso una acción disciplinaria impuesta a una empleada, 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. Destilería 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*. Véase además: *JRT v. Central Mercedita, Inc.*, 94 DPR 502 (1967); *W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers*, 461 U.S. 757 (1983). En el presente caso, al igual que nos expresamos en nuestra decisión en el caso A-17-449 entre las mismas partes aquí en disputa, el Convenio Colectivo expirado de las partes, en lo pertinente establece, en el Artículo X, Sección G, que 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. Un laudo emitido en violación de este inciso, será nulo y sin efecto.” (Subrayado nuestro). 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. 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. Ninguna de las excepciones antes enumeradas se cumplieron en el caso ante nuestra consideración. 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. En este punto, es conveniente hacer una distinción en lo que respecta a la invocación tardía de una defensa de arbitrabilidad procesal en contravención a otra de carácter sustantivo, cuestionando la jurisdicción del árbitro. No existe un consenso arbitral sobre este asunto. Algunos plantean que el no anunciar la no arbitrabilidad procesal en los pasos pre arbitrales, ello constituye una renuncia implícita al momento de comparecer ante el árbitro, lo cual tornará arbitrable el caso procesalmente, aun cuando la parte contra quien se invoca haya incumplido alguna de

las etapas del proceso. Hay otros árbitros que afirman que el asunto puede levantarse al momento de efectuarse la audiencia, antes de comenzar el desfile de prueba. Por otra parte, la arbitrabilidad sustantiva puede invocarse en cualquier momento, antes, durante o incluso, al término de la vista de arbitraje.

En el presente caso, no se trata del incumplimiento procesal durante el proceso normal de discusión en Quejas y Agravios, puesto que no había un Convenio vigente a la fecha en que surgen los hechos y por ende, en ausencia de acuerdo de mantenerlo en vigor hasta la firma de uno nuevo, tampoco estaba en vigor el Procedimiento de Quejas y Agravios para ventilar querellas. El hecho de que el Hospital haya citado a la Unión y a la querellante para atender su querella surge de una política institucional contenida en el Manual del Empleado,⁶ establecida para atender las reclamaciones de todos sus empleados, sean éstos unionados o no. La Unión en el presente caso interpreta aquella parte de la contestación de la Sra. María Vega el 22 de agosto al señor Alago, Representante de la Unión⁷, cuando expresó "... acordamos que se pospondría la reunión hasta nuevo aviso, sin que se afectara el Procedimiento de Quejas y Agravios", así como el hecho de haberse sometido el Hospital al proceso de selección de árbitro sin levantar ningún planteamiento ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, como que tales circunstancias tuvieron el efecto de impartirle continuidad al Convenio, que por sus propios términos había expirado en 31 de diciembre del 2015. No le asiste la razón. Resulta más que claro que el Convenio Colectivo expiró el 31 de diciembre del 2015⁸ y no fue extendido por las partes. De otra parte, existe una obligación de discutir las

⁶ Exhibit 5 Hospital.

⁷ Exhibit VI de la Unión.

⁸ Véase Artículo XXXII del Convenio Colectivo.

querellas que surjan de aquellos empleados representados por la Unión, independientemente de que no exista un Convenio Colectivo, 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.⁹ De la misma forma en que existe un deber de las partes a reunirse con el fin de negociar y lograr un nuevo Convenio, aun cuando el anterior haya expirado, la discusión de situaciones presentadas al patrono sobre reclamaciones de los empleados que representa, no pueden ser ignorados por el patrono so pretexto de no existir un procedimiento de quejas y agravios. A esos efectos, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el caso *White Oak Coal Co.*, 295 NLRB 567 (1989), citando lo resuelto en *Litton Financial Printing*, *supra*, resolvió que, es cierto que un convenio colectivo expirado no tiene ninguna fuerza ni efecto. Sin embargo, la regla en contra del efecto de cambios unilaterales cuando ocurre un impasse entre las partes requiere la continuidad del procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio expirado, pero categóricamente no requiere la continuación del procedimiento de arbitraje establecido en el Convenio así expirado. (Subrayado nuestro). 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. Véase también lo resuelto por la JNRT en el caso *Hilton-Davis Chem. Co Div.*, 185 NLRB 241 (1970). Lo expresado por la Sra. María Vega al señor Alago en nada cambia la posición del Hospital en cuanto a la inexistencia

⁹ Artículo 8(a) 5 Ley de Relaciones Obrero Patronales, según enmendada, mejor conocida como Ley Taft-Hartley del 1947.

de un Convenio y un Procedimiento de Quejas y Agravios, lo cual ella le había adelantado a la Unión por escrito el 15 de julio del 2016. No hay razón, entonces, para pensar que el Hospital haya cambiado su punto de vista en cuanto a la no arbitrabilidad del caso. Por los fundamentos hasta aquí discutidos procede emitir el siguiente:

VI. LAUDO

El caso no arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, 15 de mayo de 2018.



JOSE F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

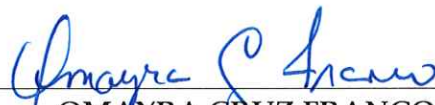
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 15 de mayo de 2018 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SRTA ANA C MELENDEZ FELICIANO, PRESIDENTA
ULEES
EXT ROOSEVELT
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

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

LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE, MUÑOZ NOYA & RIVERA, C.S.P
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III