

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

HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO
(Hospital o Patrono)

LAUDO DE ARBITRAJE

Y

CASO NÚM. A-17-1285

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS(OS)
Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)**
(Unión)

**ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso estaba señalada para celebrarse el martes, 10 de abril de 2018. Sin embargo, llegado el día de la audiencia, la representante legal del Hospital, la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, manifestó que tenía un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva en el caso, el cual deseaba someter mediante memorando de derecho, ya que no había controversias con los hechos del caso. El representante legal de la Unión, el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, estuvo de acuerdo con dicha petición. Planteado dicho asunto por acuerdo entre las partes, y con nuestra anuencia, se les permitió a éstas comparecer por escrito en un término simultáneo para argumentar y discutir la defensa de arbitrabilidad sustantiva esgrimida por el Hospital, sin necesidad de la celebración de una vista a esos efectos. Acordado el mencionado asunto, se les concedió a las partes hasta el 11 de mayo de

2018, para presentar los escritos correspondientes. La controversia quedó finalmente sometida para adjudicación el 14 de mayo de 2018, luego de la prórroga concedida a la Unión para someter su alegato escrito. Habiendo recibido sendos escritos dentro del término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que se solicitó un proyecto de sumisión a cada una de éstas, en sus memorandos escritos. Sin embargo, a pesar de que el Hospital presentó su proyecto de sumisión en su escrito, la Unión no presentó un proyecto de sumisión per se. El proyecto de sumisión presentado por el Hospital fue el 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 amonestación escrita otorgada a la querellante. [Sic]

Luego de evaluar los escritos sometidos, la prueba documental y el Convenio Colectivo, y conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según enmendado, en su Artículo XIII- Sobre la

Sumisión – en su Inciso b¹, entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

Determinar si el presente caso es arbitrable sustantivamente o no. De determinarse que es arbitrable, que se señale vista para atender los méritos de la querella. De determinarse lo contrario, que se desestime dicha querella.

TRANSFONDO DE LA QUERELLA

Las partes firmaron un Convenio Colectivo que cobijaba a las enfermeras graduadas con vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.² Dicho Convenio Colectivo venció el 31 de diciembre de 2015, sin que fuese renovado ni prorrogado. El 3 de octubre de 2016, la Sra. Lilliam Ortiz Pérez (querellante), quien ocupaba el puesto de enfermera graduada, recibió una amonestación escrita por alegadamente haber incurrido en violación a las reglas de conductas y disciplina del Hospital.³ El 11 de octubre de 2016, la Unión presentó la querella en primer paso del procedimiento de quejas y agravios provisto en el Convenio Colectivo (comunicación escrita de la querellante dirigida a la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos). El 17 de octubre de 2016, la señora Vega, respondiendo a la comunicación de la

¹Artículo XIII – Sobre La Sumisión:

a) (..)

b) b) 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) asuntos preciso (s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo o Acuerdo.

c) (...)

² Exhibit Número 1 del conjunto.

³ Exhibit Número 1 del Patrono.

querellante y dirigiéndose a su representante sindical, específicamente a la presidenta de la Unión, Sra. Ana C. Meléndez Feliciano, accedió a la reunión con la Sra. Lilliam Ortiz Pérez, pero indicando lo siguiente: **“Aunque no aplica el procedimiento de quejas y agravios**, hemos coordinado la reunión para atender sus planteamientos, el 24 de octubre de 2016 a las 4:00 p.m. en la oficina de recursos humanos”.⁴ (Énfasis nuestro) En la mencionada reunión el Hospital mantuvo su posición en cuanto a la medida disciplinaria. El 17 de noviembre de 2016, la Unión, inconforme con la determinación del Hospital, radicó la presente querrela mediante Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Hospital alegó en su memorial de derecho que el Árbitro carece de jurisdicción para dirimir la controversia incoada por la Unión debido a que no existe Convenio Colectivo entre las partes desde el 1 de enero de 2016. Sobre el particular subrayó que la querrela no es arbitrable sustantivamente debido a que la acción disciplinaria se notificó, mediante comunicación escrita, el 3 de octubre de 2016 sobre hechos acaecidos el 15 de septiembre de 2016, es decir, meses después de expirado el último Convenio Colectivo entre las partes. Que la Unión presentó la querrela en primer paso el 11 de octubre de 2016. Que el 17 de octubre de 2016, en comunicación dirigida a la presidenta de la Unión, el

⁴ Exhibit Número 1 del conjunto.

Hospital levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva ante la inexistencia del Convenio Colectivo por haber expirado el 31 de diciembre de 2015, sin que fuese renovado ni prorrogado. Preciso que la Unión presentó la querella ante nos, a pesar de que a la fecha de los incidentes; la fecha de la carta de amonestación ni a la fecha de la solicitud de arbitraje, no existía Convenio en vigor ni se había acordado procedimiento para la tramitación de querellas. Para finalizar, arguyó que se trata de una acción disciplinaria ocurrida en un momento en que no existía Convenio Colectivo vigente entre las partes, razón por la cual, la presente querella no es arbitrable sustantivamente.

La Unión, por su parte, sostuvo que al Hospital atender la querella presentada por la querellante y acceder a reunirse ésta, le dio curso al proceso de quejas y agravios que disponía el Convenio Colectivo expirado. Que las actuaciones voluntarias del Hospital de someterse al Procedimiento de Quejas y agravios que establece el Convenio Colectivo demuestran su intención inequívoca de tramitar la queja de la querellante de conformidad con el mencionado procedimiento. Adujo que el Hospital pretende ir contra sus propios actos al someterse al procedimiento de arbitraje y luego de estar inmerso en dicho procedimiento lo rechaza, mediante un planteamiento de una supuesta no arbitrabilidad sustantiva, que es frívolo y tardío. Para finalizar, arguyó que el Hospital tenía que levantar ante este Negociado la defensa de la alegada no arbitrabilidad cuando se le notificó la terna para seleccionar el Árbitro.

Tal como se establece en la Sumisión, nos corresponde resolver si la querrela incoada por la Unión es arbitrable o no en su modalidad sustantiva. Sobre la defensa de arbitrabilidad sustantiva es imperativo establecer que ésta se levanta en el foro arbitral para tratar de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que tiene ante sí. Esta cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querrela. Los tratadistas han dividido el concepto de arbitrabilidad sustantiva en dos aspectos: en primer lugar, la jurisdicción del árbitro; y en segundo lugar, su autoridad. La jurisdicción comprende el contenido de la cláusula de arbitraje. Mientras que la autoridad, se establece mediante la facultad que le otorgan las partes al árbitro, según se dispone en el convenio colectivo o en el acuerdo de sumisión propuesto para conceder remedios afirmativos.

La prueba no controvertida del Hospital demostró que desde el 31 de diciembre de 2015, fecha en que expiró el Convenio Colectivo que gobernaba la relación obrero patronal entre las partes, no existe vínculo contractual y no hubo acuerdo alguno para la extensión del mismo. Para el 15 de septiembre del 2016, fecha en que se suscitaron los hechos que dan lugar a la acción disciplinaria, no existía Convenio Colectivo. La Unión no presentó prueba de que el mismo se hubiera extendido automáticamente o mediante estipulación entre las partes.

No albergamos duda de que la controversia surgió expirado el Convenio Colectivo. Dicha defensa fue levantada por el Hospital desde su respuesta al primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. La jurisprudencia y los árbitros han sido claros en sus decisiones y opiniones sobre este particular. Por décadas se ha reiterado mediante amplia glosa jurídica que la arbitrabilidad o jurisdicción de un árbitro es un asunto contractual y que una parte no puede requerirle a la otra someter una controversia a un proceso de arbitraje cuando no existe una obligación contractual sin que esto suponga que automáticamente se extinga el deber de arbitrar al expirar un Convenio Colectivo. Terminado el contrato, el deber de arbitrar permanece para:

1. Permitir un laudo después de expirado el convenio colectivo si el agravio surgió durante la vigencia del convenio.
2. La acción tomada, luego de la expiración del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el convenio colectivo.
3. El derecho contractual en disputa subsista a la expiración del restante convenio colectivo, según las normas interpretativas de los contratos.
4. Completar el procedimiento de arbitraje que comenzara vigente el contrato colectivo.⁵
(Traducción nuestra)

Por otro lado, la más alta curia⁶ en el ámbito federal resolvió la cuestión adoptando la interpretación restrictiva de Nolde, supra, donde la opinión mayoritaria señaló:

⁵ Nolde Bros. V. Bakery Confection Workers, Local 358, 430 U.S. 243, 255 (1977).

⁶ Litton Financial Printing División v. N.L.R.B. [501 U.S. 190 (1991)].

A post expiration grievance can be said to arise under the contract only where it involves facts and occurrences that arose before expiration, where an action taken after expiration infringes a right that accrued or vested under the agreement, or where, under normal principles of contract expiration of the remainder of the agreement.

Consideramos que los hechos de la controversia ante nuestra consideración, no encuentran cabida en ninguna de las excepciones que anteceden.

Así pues, en el presente caso no es necesario un profundo ejercicio de razonamiento o de análisis para concluir que, dado a la letra clara del Convenio Colectivo, carecemos de jurisdicción para intervenir en los méritos de la controversia de autos por no existir un Convenio Colectivo vigente en el momento en que acaecieron los hechos del caso.

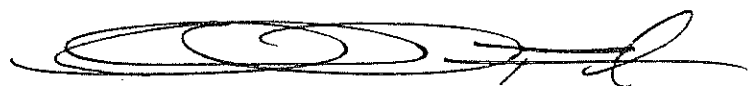
Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que la controversia no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 25 de junio de 2018.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de junio de 2018 y remitida


copia por correo a las siguientes personas:

SRA. MARIA ROMAN SANTOS
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

SR. JOSÉ O. ALVERIO DÍAZ
VICEPRESIDENTE
ULEES
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

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



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III