

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
505 AVE. MUÑOZ RIVERA, SAN JUAN, PUERTO RICO 00918  
PO BOX 195540 SAN JUAN, P. R. 00919-5540

**CENTRO DE SALUD  
DE LARES, INC.  
(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-17-1832<sup>1</sup>**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO:  
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO**

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los portavoces de las partes, licenciados Reynaldo A. Quintana Latorre y Arturo O. Ríos Escribano, representantes legales del Patrono y la Unión, respectivamente, peticionaron de manera conjunta que atendiéramos mediante memorandos de derecho, en primera instancia, una defensa de arbitrabilidad sustantiva levantada por la representación legal del Patrono. El árbitro, quien suscribe, accedió a lo solicitado por los portavoces. El término para la presentación de los alegatos escritos se fijó para el 3 de mayo de 2021, término

---

<sup>1</sup> Ante la renuncia del árbitro Nelson Candelario Rosado, y luego de los trámites procesales de rigor, en misiva de 3 de marzo de 2020, las partes informaron a la dirección del Negociado la selección del árbitro, quien suscribe. Recibimos el expediente del caso el 6 de marzo de 2020. Se mantuvo vigente la vista de 18 de febrero de 2021 (notificación #4), señalada por el árbitro Candelario Rosado.

cumplido por ambas partes, quedando así, entonces, sometida para su adjudicación la controversia.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Determinar si la querrela es o no arbitrable sustantivamente. De determinarse que la querrela no es arbitrable que la misma sea desestimada. De determinar que la querrela es arbitrable, que se señale la vista sobre los méritos del caso”. [sic]

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

### ARTÍCULO XXXIX VIGENCIA

Este convenio entrará en vigor el día 1 de marzo al 2012 y continuará en vigor por un período de tres (3) años hasta el 28 de febrero de 2015. El Convenio quedará prorrogado automáticamente y quedará en vigor de año en año a menos que una de las partes notifique a la otra por escrito, entre los sesenta (60) y noventa (90) días previos a su expiración, su deseo de enmendarlo o darlo por terminado. La notificación mencionada no tendrá efecto a menos que la misma fuera entregada personalmente por una parte a la otra o enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección de la otra parte. [sic]

## IV. HECHOS Y DOCUMENTOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES<sup>3</sup>

1. La controversia entre las partes comprende del 24 de noviembre de 2016 al 28 de noviembre de 2016.
2. En ese momento, las partes se encontraban negociando un nuevo convenio colectivo, pues el Convenio Colectivo que

---

<sup>2</sup> Exhibit 2 conjunto. Convenio Colectivo de 1 de marzo de 2012 hasta 28 de febrero de 2015.

<sup>3</sup> Según sometidos por las partes.

estuvo vigente del 1 de marzo de 2012 hasta el 28 de febrero de 2015, había expirado.

3. El 1 de diciembre de 2014, la Unión solicitó negociar un nuevo convenio colectivo de conformidad con el Artículo XXXIX del Convenio.
4. Las partes no suscribieron documento alguno extendiendo la vigencia de dicho convenio colectivo y no existió un convenio colectivo entre estas a partir del 28 de febrero de 2015 hasta el 5 de mayo de 2017, fecha en que se suscribió un nuevo convenio colectivo.

#### DOCUMENTOS

1. Exhibit 1 conjunto: Primer paso del procedimiento de querellas de 19 de diciembre de 2016.
2. Exhibit 2 conjunto: Convenio Colectivo con vigencia de 1 de marzo de 2012 hasta 28 de febrero de 2015.
3. Exhibit 3 conjunto: Carta certificada con acuse de recibo (7006 2760 0004 7057 7202) de 1 de diciembre de 2014, dirigida a la Sra. María Santiago, directora de Recursos Humanos y firmada por el Sr. Manuel Perfecto Torres, presidente de la UGT.
4. Exhibit 4 conjunto: Convenio Colectivo con vigencia de 5 de mayo de 2017 hasta 4 de mayo de 2020.

5. Anejo 1: Laudo A-17-1831 de 25 de mayo de 2018, emitido por el árbitro Nelson A. Candelario Rosado.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la controversia de autos es arbitrable sustantivamente o no.

A quien se queja de un agravio le asiste el derecho a que este sea determinado por un árbitro. Todo impedimento que se manifieste contra el disfrute de tal derecho es un asunto de arbitrabilidad, que puede ser en cualesquiera de sus dos modalidades: sustantiva o procesal<sup>4</sup>. En el caso de autos el Patrono ha levantado la defensa de arbitrabilidad sustantiva. La arbitrabilidad sustantiva es la defensa afirmativa que incide en el aspecto jurisdiccional de la controversia, y plantea que el foro de arbitraje está impedido de intervenir en la resolución del conflicto, por lo siguiente: 1) que el convenio colectivo entre las partes esté expirado, 2) que los hechos de la controversia hayan ocurrido posterior a la fecha de expiración del convenio colectivo, y 3) que el asunto en controversia no esté contenido en dicho convenio colectivo por no haber sido materia de acuerdo entre las partes.

El 19 de diciembre de 2016, la Unión le cursó al Patrono el primer paso del procedimiento de querellas, en el cual la empleada perteneciente a la unidad

---

<sup>4</sup> Fernández Quiñones, Demetrio. El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S.A., Primera Ed. (2000), pág. 236.

apropiada representada por la Unión, la Sra. Annette Roldán Rosa<sup>5</sup>, alegó que su Patrono le descontó la cantidad de \$57.75 de su salario bisemanal en noviembre de 2016<sup>6</sup>, motivo que generó la controversia entre las partes.

En su memorando de derecho, la representación legal del Patrono, alegó que el árbitro carece de jurisdicción en la controversia de autos, debido a que en el momento de los hechos —un alegado descuento indebido por parte del Patrono, según la empleada Annette Roldán Rosa<sup>7</sup>— no existía convenio colectivo entre las partes. La representación legal de la Unión, alegó que la cláusula de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo que expiraba el 28 de febrero de 2015, se siguió implementando hasta el 5 de mayo de 2017, ocasión en que tomó vigencia el nuevo Convenio Colectivo.

Según surge de los hechos estipulados por las partes, no hay controversia en cuanto a que el asunto que motiva el diferendo entre las partes tuvo lugar en noviembre de 2016, y, que, en ese momento estas estaban en el proceso de negociación de un nuevo convenio colectivo. El 1 de diciembre de 2014, el Sr. Manuel Perfecto Torres, presidente de la UGT, le cursó una misiva a la Sra. María Santiago, directora de Recursos Humanos, en la cual le informó que la Unión interesaba negociar un nuevo convenio colectivo<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Surge de la Designación y Selección de Árbitro, presentada por la UGT en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 17 de enero de 2017, que la Sra. Imaribel Cruz Montalvo también es querellante en el caso junto con la Sra. Annette Roldán Rosa.

<sup>6</sup> Exhibit 1 conjunto.

<sup>7</sup> Exhibit 1 conjunto.

<sup>8</sup> Exhibit 3 conjunto.

En el Convenio Colectivo con vigencia de 1 de marzo de 2012 hasta 28 de febrero de 2015, supra, las partes acordaron, de manera diáfana y clara en su Artículo XXXIX, el término de cobertura y la manera en que este quedaría sin efecto. La carta de 1 de diciembre de 2014, enviada por el presidente de la UGT a la directora de Recursos Humanos, dio fin a la vigencia del Convenio según acordado por las partes en el susodicho Artículo XXXIX, supra, debido a que fue presentada por la Unión al Patrono entre **“los sesenta (60) y noventa (90) días previos a su expiración y enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección de la otra parte”**<sup>9</sup>.

El argumento de la representación legal de la Unión, en términos de que, como alegó en su memorando de derecho “la cláusula de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo expirado el 28 de febrero de 2015, se siguió implementando hasta el 5 de mayo de 2017, cuando tomó vigencia el nuevo Convenio Colectivo”, ha quedado invalidada, ya que no surge de la prueba conjuntamente presentada el que las partes hayan acordado una extensión del Convenio expirado, ya no el 28 de febrero de 2015, sino el 1 de diciembre de 2014, como quedó demostrado en el exhibit 3 conjunto, fecha en que la Unión notificó al Patrono del interés del representante sindical en negociar un nuevo convenio colectivo.

Así las cosas, quedó demostrado, mediante la prueba presentada que, en noviembre de 2016, momento del alegado descuento por parte del Patrono a la señora Roldán Rosa, no existía un convenio colectivo que rigiera las relaciones

---

<sup>9</sup> Exhibit 2 conjunto.

obrero-patronales entre el Centro de Salud de Lares y la UGT. Durante el año 2016, y hasta el 5 de mayo de 2017, día en que entró en vigencia un nuevo Convenio Colectivo que culminaría el 4 de mayo de 2020, la relación obrero-patronal entre las partes estuvo desprovista de la cobertura de un convenio colectivo. Dado a ello, el Foro de Arbitraje carece de jurisdicción para pasar juicio sobre los méritos de la controversia planteada aquí por la Unión<sup>10</sup>.

#### VI. LAUDO

La controversia no es arbitrable en la modalidad sustantiva. Se ordena el cierre con perjuicio de la querrela incoada por la Unión.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de febrero de 2023.



**FRANCISCO Á. TORRES ARROYO**  
**ÁRBITRO**

#### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy, 2 de febrero de 2023, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. ISABEL M. SANTIAGO TOLEDO  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
CENTRO DE SALUD DE LARES INC.  
isantiago@cslpr.org

<sup>10</sup> Litton Financial Printing v. NLRB, 501 US 190 (1991).

LCDA. DAGMAR RODRÍGUEZ FEBLES  
DIRECTORA DIVISIÓN DE ARBITRAJE  
UGT  
drodriguez@ugtpr.org  
mcarrasquillo@ugtpr.org

LCDO. REYNALDO A. QUINTANA LATORRE  
BUFETE BAERGA & QUINTANA  
rquintana@bqlawoffices.com

LCDO. ARTURO O. RÍOS ESCRIBANO  
ASESOR LEGAL  
ariosescribano@gmail.com



---

**JUANA LOZADA RIVERA**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**