

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

HOSPITAL AUXILIO MUTUO
(Hospital o Patrono)

Y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMEROS(AS) Y EMPLEADOS DE
LA SALUD
(Unión o ULEES)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-2812

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó el 20 de agosto de 2019 en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El mismo quedó sometido el 31 de octubre de 2019, fecha en que venció el término para someter escritos en apoyo de sus respectivas posiciones, en cuanto a la jurisdicción del árbitro en el caso de autos.

La Comparecencia registrada fue la siguiente: Por el **"Hospital"**: la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, portavoz y representante legal. Por la **"Unión"**: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, portavoz y representante legal.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DEL HOSPITAL

"Que el Honorable Árbitro determine a la luz del convenio, la prueba y conforme a derecho:

Si la querella es arbitrable sustantivamente, ante el hecho de inexistencia de convenio en vigor a la fecha de los hechos, 18 de febrero de 2018, ni a la fecha de la suspensión, 13 de marzo de 2017. De no contar con jurisdicción que desestime la querella. De contar con jurisdicción que cite a la vista.”

PROYECTO DE LA UNIÓN

“Que el árbitro determine si la querella es arbitrable sustantivamente de conformidad con la prueba que se presente. Si determina que lo es, que señale la vista en sus méritos. Si no lo es que cierre el caso con perjuicio.”

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine a la luz de la prueba presentada y conforme a derecho, si la querella es arbitrable sustantivamente.

De determinar que tiene jurisdicción, citar el caso para dilucidar los méritos de la controversia. De lo contrario, se declare sin jurisdicción y proceda a desestimar la querella.

III. DISPOSICIONES CONTRACTALES PERTINENTES

ARTÍCULO IX PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

A. Surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o deferencia 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:

¹ Artículo XIII- Sobre Sumisión...

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) 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.

PRIMER PASO

Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio deberá presentar dicha queja, por escrito, de por sí o a través de su delegado ante el Director del Departamento de Recursos Humanos, o su representante autorizado dentro de los doce (12) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio con copia al Gerente o Supervisor del Departamento. Dentro de los doce (12) días laborables siguientes que se presente dicha queja, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado convocará a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración no más tarde de doce (12) días laborales después que la misma sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, presentará su decisión por escrito dentro de los próximos doce (12) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose, que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo.

SEGUNDO PASO

Si la Unión no está conforme con la decisión del Director de Recursos Humanos o su representante autorizado o si el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado no contesta dentro del término, la Unión podrá, no más tarde de doce (12) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recorra 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. Cuando las partes refieran un asunto arbitrable al procedimiento de arbitraje se conviene en someter una sumisión escrita, especificando la controversia a resolverse.

F. El árbitro no tendrá jurisdicción para alternar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo.

Un laudo emitido en violación de este inciso, será nulo y sin efecto.

G. ...

H. ...

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

J. La decisión del árbitro será final y obligatoria excepto cuestiones de derecho y cuyas cuestiones de derecho puedan ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.

K. ...

ARTÍCULO XXXII EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN

Este Convenio será efectivo el 1 de enero de 2011 y continuará en vigor hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2014, 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 está 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 ese Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, hoy 25 de mayo de 2011.

IV. DOCUMENTOS SOMETIDOS POR LAS PARTES

1. Convenio Colectivo Unidad Apropriadada A con vigencia del 2011 al 2014.²
2. Convenio Colectivo Unidad Apropriadada A con vigencia del 2018 al 2022.³

² Exhibit Conjunto 1.

³ Exhibit Conjunto 2.

3. Hoja de Intervención con Empleado de 8 de marzo de 2017.⁴
4. Carta suscrita por la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos, a la Sra. Angelys Molina, querellante.⁵
5. Carta de 4 de abril de 2017, suscrita por la Sra. Angelys Molina radicando la querrela en primero paso.⁶
6. Carta de 12 de abril de 2017, suscrita por la Directora de Recursos Humanos a la Sra. Angelys Molina.⁷
7. Estipulación de Negociación Hospital Auxilio Mutuo y Unidad Laboral de Enfermeros(as) y Empleados de la Salud (Unidad A y C).⁸
8. Hoja de Asistencia de 31 de marzo de 2017.⁹
9. Carta de 2 de mayo de 2020, suscrita por la Directora de Recursos Humanos, dirigida al Sr. Anibal Alago, representante de la Unión.¹⁰
10. Propuesta de Convenio Colectivo Unidad Apropiada A.¹¹
11. Carta del Lcdo. Ángel Muñoz, dirigida a la Srta. Ana C. Meléndez, Presidenta de la Unión.¹²
12. Comunicado de 2 de noviembre de 2015, de la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, dirigida a todos los empleados de las Unidades Apropiadas A y C.¹³

⁴ Exhibit Conjunto 3.

⁵ Exhibit Conjunto 4.

⁶ Exhibit Conjunto 5.

⁷ Exhibit Conjunto 6.

⁸ Exhibit 1 del Patrono.

⁹ Exhibit 1 de la Unión.

¹⁰ Exhibit 2 de la Unión.

¹¹ Exhibit 3 de la Unión.

¹² Exhibit 4 de la Unión.

¹³ Exhibit 5 de la Unión.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

El 31 de marzo de 2017, el Hospital Auxilio Mutuo suspendió de empleo y sueldo por un término de dos (2) días laborables a la empleada Angelis Molina García.¹⁴ El 4 de abril de 2017, la Querellante radicó una querrela por escrito, dirigida a la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, invocando el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje provisto en el Convenio Colectivo de las partes. Solicitó, en la referida comunicación, reposición a su empleo y sueldo dejando de percibir, considerando injustificada e improcedente la acción disciplinaria.¹⁵ El 12 de abril, la señora Vega envió comunicación escrita a la Querellante citando una reunión para el 19 de abril de 2017, para atender sus alegaciones. No obstante, le aclaró que en ese momento no existía un Convenio Colectivo y por ende, no había Procedimiento de Quejas y Agravios.¹⁶ La reunión, según citada, para atender las alegaciones de la Querellante se llevó a cabo el 19 de abril de 2017. El 2 de mayo del mismo año, la señora Vega le envió comunicación escrita al Sr. Anibal Alago, representante de la Unión, informándole que se mantendría la determinación del Hospital de la suspensión de empleo y sueldo de la Querellante.¹⁷ El 8 de mayo de 2017, la Unión radicó una Solicitud para Selección de Árbitro para entender en el caso de suspensión de la señora Molina.¹⁸

El Hospital afirma que la suspensión que cuestiona la Unión, ocurrió en el 2017; fecha en que no había un Convenio Colectivo vigente, toda vez que el mismo había

¹⁴ Exhibit 4 Conjunto.

¹⁵ Exhibit 5 Conjunto.

¹⁶ Exhibit 6 Conjunto.

¹⁷ Exhibit 2 de la Unión.

¹⁸ Según consta en el expediente del caso.

vencido el 31 de diciembre de 2014, a la medianoche.¹⁹ Del mismo modo, sostuvo que comunicación enviada a la Unión por el Lcdo. Ángel Muñoz Noya, representante legal del Hospital, el 26 de octubre de 2015, hace referencia a una propuesta y no a la implementación del Convenio Colectivo; ya que las partes continuaron negociando hasta el 29 de noviembre de 2018, fecha en que se firmó el nuevo Convenio Colectivo.

Además, el Hospital sostiene que la Unión omitió someter una estipulación de negociación firmada entre las partes el 17 de abril de 2015, para las Unidades A y C.²⁰ En la cual, se estipuló que los acuerdos firmados de la negociación estarían sujetos a ratificación por parte de la asamblea citada por la Unión y ratificación por parte de la Administración del Hospital, no podía existir Convenio Colectivo sin haber sido ratificado. Como detalle adicional, el Hospital puntualiza el hecho de que un patrono participe en un proceso de quejas y agravios, ello no es razón para concluir que existe la obligación de someter dicha controversia al foro arbitral. El hecho de que se haya citado una reunión para atender y escuchar la versión de la Querellante sobre los hechos que dieron base a su suspensión, surge de la función inherente a la Directora de Recursos Humanos, lo cual les aplica a todos los empleados, sean estos unionados o no.

En apoyo de su contención, el Hospital plantea, que siendo el arbitraje obrero-patronal un asunto contractual, es a través del mismo que las partes acuerdan cómo será el proceso al cual se someterán; que, en virtud del convenio colectivo, las partes se comprometen a someter las querellas, quejas y otras reclamaciones que surjan sobre la interpretación, implementación y aplicación del contrato laboral al procedimiento

¹⁹ *Exhibit Conjunto 1. Ver Artículo XXXII - Expiración y Renovación.*

²⁰ *Exhibit 19 del Patrono.*

establecido para atender querellas, dentro de los términos fijados para ello en el convenio. Por consiguiente, la jurisdicción y competencia para atender en el proceso de arbitraje que surge del contrato; de ahí que el árbitro sólo tiene jurisdicción y competencia en relación a los términos y condiciones de los asuntos que fueron acordados por las partes someterle.

La Unión, por su parte, asegura la existencia de un Convenio Colectivo para la fecha en que ocurrieron los hechos que dieron base a la suspensión de la Querellante. En apoyo de su aseveración sometió, una comunicación del asesor del Hospital, Lcdo. Ángel Muñoz Noya, a la Unión, fechada 26 de octubre de 2015, donde declara un "Impasse" en las negociaciones entre las partes para la Unidad A y C;²¹ por lo que el Hospital pondría en vigor aquellos artículos hasta el momento, efectivo el 1 de noviembre de 2015. La Unión, además, sometió una comunicación, suscrita por la Directora de Recursos Humanos, informándole a todo el personal de las Unidad A y C, lo siguiente: "... que las propuestas finales del Hospital para cada uno de estos convenios colectivos, así como los artículos acordados e iniciados durante el proceso de negociación entre las pares, contienen los términos y condiciones de empleo que, a partir el 1 de noviembre de 2015, regirán para los empleados cubiertos por dicho convenio."²²

La Unión mantiene que el Hospital al haber citado a la Querellante para discutir la querella, le dio continuidad al Convenio Colectivo; por lo que renunció a levantar cualquier defensa sobre la arbitrabilidad de la misma.

²¹ *Exhibit 4 de la Unión.*

²² *Exhibit 5 de la Unión.*

Así mismo, arguyó que el 8 de mayo de 2017, radicó Solicitud para Designación de Árbitro ante este foro; que el Hospital recibió la misma y tampoco planteó que no se sometería al proceso de arbitraje. Por lo tanto, al Hospital someterse al procedimiento de selección de árbitro para dilucidar la controversia, renunció a levantar una defensa sobre la arbitrabilidad sustantiva.

La Unión señala, además, que las defensas de no arbitrabilidad se consideran finales y fatales 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, señala la Unión, citando expresiones de los tratadistas Frank y Edna Elkouri - How Arbitration Works, 5ta Edición, página 308, que algunos 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, además, el caso *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 US 574, en donde el Tribunal Supremo de los EEUU, se expresó en términos de que, “una orden para arbitrar una querella 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.”²³ 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

²³ El derecho a cuestionar la arbitrabilidad de una querella ante el árbitro usualmente no se considera renunciado por el mero hecho de no 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 Arbitrations Works*, Elkouri Sexta Edición BNA 2003, página 209.

sobre reclamaciones de los empleados que representa, no puede ser ignorados por el patrono so pretexto de no existir un procedimiento de quejas y agravios.

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, *JRT v. NY & PR Steamship Co.*, 69 DPR 782 (1949). 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 Serralles*, 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, además, *JRT v. Central Mercedita, Inc.*, 94 DPR 502 (1967); *W.R. Grace & Co. v. Rubber Worker*, 461 US 757 (1983).

En el presente caso, la Unión, para someter la existencia del Procedimiento de Quejas y Agravios, y por ende del Convenio Colectivo, se ampara en los términos de la comunicación escrita enviada el 6 de octubre de 2015 por el Lcdo. Ángel Muñoz Noya, asesor legal y portavoz del Hospital, mediante la cual se le notificó a la Unión la existencia de un “impasse” en la negociación de los convenios correspondientes a las Unidades Planta Física A y C.²⁴

Como parte de su alegación para demostrar la activación del Convenio Colectivo, según la determinación del Hospital de decretar el “impasse” y poner en vigor los Convenios que se venían negociando hasta ese momento, la Unión sometió varios artículos negociados e iniciados por las partes para el Convenio correspondiente a la Unidad A, particularmente al Artículo XI, Procedimiento de Quejas y Agravios, el cual indica que se inició por las partes el 17 de abril de 2015. No obstante, en el presente caso el Hospital ha sometido evidencia de que las partes habían acordado, por vía de Estipulación del 14 de abril de 2015, que todos los acuerdos estarían sujetos a aprobación final, tanto por una asamblea de los empleados pertenecientes a la Unión y por la administración del Hospital.²⁵ Tal detalle nos obliga a concluir que para la fecha en que ocurrieron los hechos que propiciaron la acción disciplinaria contra la

²⁴ *Exhibit 4 y 5 de la Unión.*

²⁵ *Exhibit 1 del Patrono.*

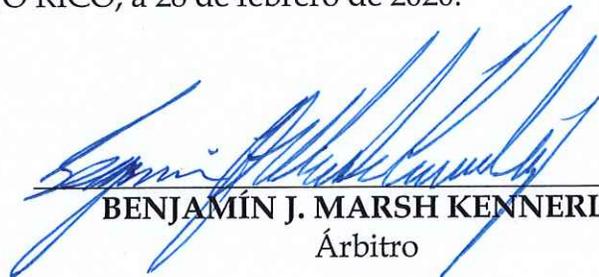
querellante Medina, el Procedimiento de Quejas y Agravios no estaba activo, hasta tanto el Convenio en su totalidad hubiese sido ratificado, tanto por la Unión, reunida en asamblea, así como por la administración del Hospital. Fue una de las reglas acordadas por las partes para la negociación del Convenio, el cual fue ratificado finalmente en noviembre del 2018. Por los fundamentos hasta aquí discutidos, forzoso es concluir que la querrela radicada por la señora Molina, a raíz de haber sido suspendida por el Hospital, no es susceptible de ventilarse en el foro arbitral y, en consecuencia, procede emitir el siguiente:

VII. LAUDO

La querrela no es arbitrable sustantivamente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 28 de febrero de 2020.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivada en autos hoy 28 de febrero de 2020; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDO CARLOS M ORTIZ VELAZQUEZ
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918

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

LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRIGUEZ
BUFETE SANCHEZ, BETANCES, SIFRE & MUÑOZ-NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III