

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-17-449

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 varias ocasiones. 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 el hecho de que no existía Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la suspensión del querellante."

Por su parte, la ULESS no sometió propuesta de sumisión. En su alegato escrito, no obstante, estableció su teoría del caso, argumentando las 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, concluimos que el asunto a resolver en el presente caso, tomando en consideración los hechos, la prueba que obra en el récord, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, la jurisprudencia y doctrinas concernientes, y la facultad conferida por el Reglamento Para El Orden Interno de Los Servicios de Mediación, Conciliación y Arbitraje,¹ es el siguiente:

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 con perjuicio de su apertura.

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: (Énfasis suplido)

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

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, según enmendado-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.”

surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los diez (10) días laborables siguientes a que se le presente dicha queja, el (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...

(Énfasis suplido)

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.

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. **(Énfasis suplido)**

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 3 de junio del 2016, impuesta al querellante Eddie Hernández. **(Exhibit II Hospital).**
3. Querella radicada por el querellante Eddie O. Hernández, el 11 de julio del 2016, sobre la suspensión impuesta el 3 de junio del mismo año. **(Exhibit de la Unión).**

4. Citación con fecha del 15 de julio del 2016, de la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos dirigida a la Presidenta de la ULEES, para discutir la querrela del Sr. Eddie Hernández. (Exhibit III).

5. Según se desprende de la Hoja de Asistencia sometida en evidencia, el querellante no compareció el 3 de junio del 2016 a la reunión citada por el Hospital para discutir su querrela. (Exhibit IV).

6. El 9 de agosto del 2016 se llevó a cabo la reunión para discutir la querrela por suspensión del querellante Eddie Hernández. (Exhibit VI).

7. El 17 de agosto del 2016 se le notificó a la Presidente de la ULEES que el Hospital mantendría su posición en el caso del Sr. Eddie Hernández. (Exhibit VII).

8. El 23 de agosto 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 Eddie Hernández. (Exhibit VIII).

V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

El 3 de junio del 2016, el señor Eddie Hernández García, enfermero graduado y querellante en el presente caso, fue suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables bajo imputaciones de haber cometido infracción a las reglas de conducta del Hospital. El querellante presentó querrela sobre su suspensión 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 querrela en cuestión. Se desprende de la referida comunicación, que la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos del Hospital, le indicó a la Unión que el Convenio Colectivo de la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas (os) había vencido el 31 de diciembre del 2015. El

querellante no compareció a la reunión citada para el 26 de julio y fue citado nuevamente para el 9 de agosto del 2016. Las partes se reunieron en la referida ocasión y el Hospital mantuvo su posición sobre la suspensión, lo cual le fue notificado por escrito a la ULEES, el 17 de agosto del 2016. No conforme con la determinación del Hospital, el 23 de agosto 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 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 del querellante Hernández. 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. Sostiene que, aun cuando el Hospital, por conducto de la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos, citó a la Unión y al querellante para discutir la querella en julio del mismo año, ello no implica una renuncia a su planteamiento sustantivo, el mismo que le había sido adelantado a la Unión desde el momento en que citó inicialmente para discutir la querella el 15 de julio del 2016. (Véase Exhibit III) Más aún, destaca el Hospital que existe una obligación de conformidad con una política de reunirse con los empleados, sean estos unionados o no para atender sus reclamaciones.²

El Hospital afirma, que el arbitraje laboral es una criatura exclusiva de la voluntad de las partes y no existiendo Convenio alguno para el momento en que se

² Véase Exhibit VII del Hospital, Manual de Empleados.

suscitan los hechos materiales en el presente caso, el foro de arbitraje carece de jurisdicción para entender en el asunto. Manifiesta además que, como regla general, vencido o expirado un Convenio, no existe obligación alguna de las partes de arbitrar controversias que se puedan suscitar entre éstas. En síntesis, que no existiendo Convenio, es inexistente la obligación de arbitrar. Véase alegato escrito del Hospital, páginas 5-6. En apoyo de su afirmación sobre la no arbitrabilidad sustantiva del caso, el Hospital cita amplia jurisprudencia que se ha resuelto a favor de su planteamiento. Entre los casos notorios, se mencionan *Litton Finacial Printing Division v. NLRB*, 501 US 190 (1991); *AT&T Technologies, Inc. V. Communication Workers of America*, 475 US 643 (1986); y *United Steel Workers of America v. Warrior & Gulf Navigation, Co.* 363 US 574 ((1960).

Por su parte, la Unión sostiene que el Hospital, al haberlos citado para discutir la querrela sobre la suspensión del querellante, 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. Para fortalecer su teoría, también señala la Unión, 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, al no plantearle al Negociado de Conciliación y Arbitraje en esa ocasión 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 falta de arbitrabilidad de la querrela; y que además, el

planteamiento del Hospital en este caso, es tardío, frívolo e improcedente.³ Para reforzar su teoría, la Unión invoca una alegada renuncia del Patrono a invocar un derecho de las partes, por uso y costumbre, denominado aquiescencia.⁴

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 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 en su obra *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”. 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

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

⁴ Particularmente común en el arbitraje existe 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.

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 sustantivo sometido para nuestra determinación, procedemos a resolver.

En el 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).

⁵ Un laudo es de carácter persuasivo, y por su naturaleza, no establece un precedente según el principio “**Stare Decisis**”, o en otras palabras, constituye la ley del caso. El “**Ratio Decidendi**” o fundamento de la decisión en los casos citados por la Unión no nos mueve a que sean considerados para la resolución del caso ante nuestra consideración.

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. Véanse además: *JRT v. Central Mercedita Inc.*, 94 DPR 502 (1967); *W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers*, 461 U.S. 757 (1983). A tales efectos, en el caso ante nuestra consideración, el Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en la sección G del Artículo X del Convenio Colectivo dispone, en lo pertinente, 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)

Ante ello, y a tono con las disposiciones contractuales antes mencionadas, el árbitro está impedido de declarar una extensión o renovación automática del Convenio.

Dicha responsabilidad le corresponde a las partes aquí en disputa. Así púes, 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. Tampoco procede la alegación de la Unión en aquella parte que le imputa al Hospital haber renunciado a su planteamiento sobre falta de arbitrabilidad por el hecho de haber accedido a discutir la querrela sobre la suspensión. 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. Existen dos escuelas de pensamiento 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 inclusive al término de la vista de arbitraje.

En el presente caso, no se trata del incumplimiento procesal de alguna de las partes puesto que no había un Convenio vigente a la fecha en que surgen los hechos. Por la misma razón, 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 al querellante para atender su querrella surge de una política institucional establecida para atender las reclamaciones de todos sus empleados, unionados o no. Más aún, existe una obligación de discutir las 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.⁶ A esos efectos, la Junta Nacional de

⁶ Artículo 8(a) 5 Ley de Relaciones Obrero Patronales, según enmendada, mayor conocida como Ley Taft-Hartley del 1947.

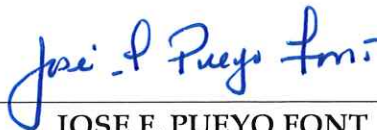
Relaciones del Trabajo en el caso *White Oak Coal Co.*, 295 NLRB 567 (1989), citando lo resuelto en *Litton Financial Printing*, *supra*, resolvió que, es cierto que un convenio colectivo expirado no tiene ninguna fuerza ni efecto. Sin embargo, la regla en contra del efecto de cambios unilaterales cuando 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 exponer su posición sobre el asunto en discusión. Véase también lo resuelto por la JNRT en el caso *Hilton-Davis Chem. Co Div.*, 185 NLRB 241 (1970). Por los fundamentos hasta aquí discutidos, procede emitir el siguiente:

VI. LAUDO

El caso no es 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


OMAYRÁ CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III