

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 (ULEES)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-17-451

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCION

La audiencia para ventilar los méritos del caso de epígrafe fue citada para verse el 18 de julio de 2018. Finalmente, mediante acuerdo entre las partes, el caso quedó sometido el viernes, 31 de agosto 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 conforme a derecho, si la querella es arbitrable o no. De determinar que la querella no es arbitrable, que se desestime el caso. En la alternativa que determine que la querella es arbitrable, que señale vista

para que el Honorable Árbitro determine conforme a derecho si procede la reclamación del querellante”.

Por su parte, la ULESS no sometió propuesta de sumisión. En su alegato escrito, no obstante, definió su teoría del caso, argumentando varias razones por las cuales entiende que el mismo 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, el derecho aplicable y la facultad conferida por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de 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

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.”

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 (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. Manual Del Empleado **(Exhibit 1 Hospital)**.

3. Hoja de Intervención Con Empleado **(Exhibit II Hospital)**

4. Carta de Suspensión del 18 de julio del 2016, dirigida al querellante Rafael Cruz Pujol. **(Exhibit III Hospital)**.

5. Comunicación escrita del 29 de julio del 2016, enviada a la Directora de Recursos Humanos por el querellante. **(Exhibit II Unión)**

6. Comunicación escrita de la Directora de Recursos Humanos del Hospital del 4 de Agosto del 2016, dirigida a la Presidenta de la ULEES, convocando a una reunión para el 10 de Agosto del 2016. **(Exhibit III Unión)**

7. Hoja de asistencia del 10 de Agosto del 2016. **(Exhibit IV Unión)**

8. Comunicación escrita del 15 de Agosto del 2016 enviada a la Presidenta de ULEES por la Directora de Recursos Humanos. **(Exhibit V Unión)**

9. Solicitud Par Designación o Selección de Arbitro radicada por ULEES el 23 de Agosto del 2016. (Exhibit VI Unión)

V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

El 18 de julio del 2016, el enfermero graduado Rafael Cruz Pujol fue suspendido de empleo y sueldo por diez (10) días laborables, luego de haberse discutido con éste los pormenores del incidente acaecido el 29 de junio, en cuya ocasión alegadamente incurrió en omisión de valores críticos de un paciente bajo tratamiento, en un informe médico. En relación con la querrela sometida por la Unión ante el foro arbitral sobre la suspensión del querellante, 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 Cruz Pujol. 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 querrela. Manifiesta en su alegato escrito, que el hecho de atender al empleado y a su representante sindical en la Oficina de Recursos Humanos para escuchar su posición, no implica reconocimiento del procedimiento de quejas y agravios del extinto Convenio. Ello no es base para sostener que se ha activado o que se concluya que subsiste el procedimiento de quejas y agravios. La Oficina de Recursos Humanos del Hospital tiene el deber de investigar y evaluar la procedencia de las acciones disciplinarias y para ello debe escuchar

la posición de todas las partes. Dicha acción no implica de forma alguna que subsista o se pueda revivir el procedimiento de quejas y agravios de un Convenio expirado.²

El Hospital cita en su escrito, amplia jurisprudencia que sostiene su planteamiento de falta de jurisdicción en el presente caso. Particularmente, puntualiza que “no existiendo Convenio Colectivo al momento de los hechos ni del informe otorgado al querellante en este caso, el Patrono no tiene obligación alguna de arbitrar dicho asunto. El hecho de que un patrono participe de un proceso (quejas y agravios) no es razón para concluir que existe la obligación de someter dicha controversia al foro arbitral”. A esos efectos, cita la decisión en el caso **Flannery Parking v. Local 917 (1996)**, en la cual el tribunal determinó que el participar de un proceso de quejas y agravios en relación con un asunto o disputa acontecida luego de expirado un convenio de manera alguna se traduce o puede interpretarse como un consentimiento a posteriormente arbitrar dicho asunto.³ Por ende, afirma el Hospital, que el árbitro carece de jurisdicción para entrar a dilucidar la querrela de autos.

Por su parte, la Unión sostiene que el Hospital, al haber citado al querellante para discutir la querrela 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. Alega la Unión en su alegato escrito: 1. Que el querellante presentó una querrela el 29 de julio del 2016 solicitando que se dejara sin efecto la suspensión impuesta; 2. Que el 4 de

² Véase alegato escrito Hospital, página 3.

³ Véase alegato escrito Hospital a la página 10.

agosto del 2016, la Señora María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, citó para el 10 de agosto del 2016 a la Sra. Ana C. Meléndez, Presidenta de la ULEES, para discutir la querrela en cuestión; 3. Que en la referida ocasión, se celebró la reunión entre la Unión y el Hospital; 4. Que el 15 de agosto del 2016, la señora Vega le cursó una comunicación escrita a la Unión mediante la cual mantuvo la posición del Hospital sobre la suspensión impuesta al querellante Cruz; 5. Que el 23 de agosto del 2016, la ULEES radicó Solicitud para Designación de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje; 6. Que el Hospital recibió la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro y no hizo planteamiento alguno sobre la no existencia de un Convenio Colectivo ni tampoco planteó que no se sometería al proceso de arbitraje.

En consecuencia, afirma la Unión, que al someterse el Hospital al procedimiento de selección de árbitro para dilucidar la controversia, sin levantar ninguna objeción o defensa, entiende la Unión que favorece su teoría y ello tuvo el efecto de renunciar a su defensa sobre la arbitrabilidad de la querrela. Para reforzar su teoría, la Unión alega una supuesta renuncia del Patrono a invocar un derecho, 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 éstas se pueden renunciar cuando la parte que le corresponde contestar la querrela se somete a la jurisdicción del

⁴ 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.

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.-**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".⁵

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 ⁶ entre las mismas partes aquí en controversia. En los referidos laudos, la árbitro Yolanda Cotto determinó, que los mismos eran sustantivamente arbitrables.⁷

⁵ 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.**

⁶ Exhibit VIII Unión.

⁷ Al igual que lo expresado en el caso A-17-1038, 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 fundamentos de la árbitro para su decisión 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.**

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-17-1038, nos expresamos ante una situación de hechos similares, en una controversia entre las mismas partes aquí en disputa, y nos pronunciamos, citando al afamado tratadista boricua, Demetrio Fernández, "que 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).**

Si bien es cierto que el asunto objeto de cuestionamiento, en nuestro caso, una acción disciplinaria impuesta a un empleado, 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. Destileria 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).** En el presente caso, 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 al querellante para atender su querrella surge de una política institucional contenida en el

Manual del Empleado, ⁸ establecida para atender las reclamaciones de todos sus empleados, sean éstos unionados o no.

Resulta más que claro que el Convenio Colectivo expiró el 31 de diciembre del 2015 ⁹ y no fue extendido por las partes. De otra parte, 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.¹⁰

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

⁸ Exhibit 2 Hospital.

⁹ Véase Artículo XXXII del Convenio Colectivo.

¹⁰ Artículo 8(a) 5 Ley de Relaciones Obrero Patronales, según enmendada, mejor conocida como Ley Taft-Hartley del 1947.

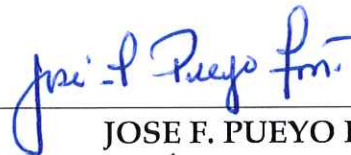
en el Convenio así expirado. (**Subrayado nuestro**). Ello significa que nada impide que las partes se reúnan para discutir cualquier asunto que surja más allá de la expiración del Convenio, utilizando como base el proceso de discusión de querellas establecido en el Convenio; pero no hay una obligación 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)**. No hay razón, entonces, para pensar que el Hospital haya cambiado su punto de vista en cuanto a la arbitrabilidad del caso. 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, 13 de septiembre de 2018.



JOSE F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 13 de septiembre de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. ANA C. MELÉNDEZ
ULEES
CALLE HÉCTOR SALAMÁN #354
URB. LA MERCED
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
CALLE HÉCTOR SALAMÁN #354
URB. LA MERCED
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918

LCDA. CLARIBEL ORTÍZ RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ -BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
APARTADO POSTAL 364428
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-4428

SRA. MARÍA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III