

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P. O. BOX 195540  
SAN JUAN, P. R. 00919-5540**

**HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO  
MUTUO DE PUERTO RICO  
(PATRONO)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-19-218**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**CASO NÚM: A-17-656**

**SOBRE: SUSPENSION DE  
EDITH GONZALEZ TORRES**

**ÁRBITRO: NELSON A. CANDELARIO  
ROSADO**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje de este caso estuvo pautada para el jueves, 19 de abril de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Sin embargo, las partes, solicitaron atender el caso por memorandos de derecho. El caso quedó sometido el 22 de junio de 2018. Ambas partes entregaron su alegato, sin embargo, la Unión entregó el mismo fuera del término establecido y no surge del récord que se haya solicitado una extensión. Al entregar el alegato fuera de la fecha establecida el mismo no será considerado según las disposiciones del Reglamento para el Orden Interno

de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>1</sup>.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

### **POR EL PATRONO:**

“Que el Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba y conforme a derecho: si la querrela es arbitrable, ante la no existencia del Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la suspensión de la querellante”.

### **POR LA UNIÓN:**

La Unión no sometió proyecto de sumisión y su alegato fuera radicado fuera del término establecido. La postura de la Unión, de manera general, es que se opone al planteamiento sustantivo presentado por el Hospital.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida de conformidad con la facultad que nos confiere el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>2</sup> del 7 de septiembre del 2016, determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

---

<sup>1</sup> **Artículo XV Comunicaciones escritas:** f) La fecha para determinar si un alegato fue radicado oportunamente será la que indique el matasellos del Negociado. Disponiéndose, que todo alegato debe ser radicado en el Negociado no más tarde de las 4:30 p.m. del último día laborable concedido por el árbitro para la radicación del mismo. En el caso ante nos la fecha límite para entregar el alegato era el 22 de junio de 2018. El alegato del Patrono tiene el matasellos del Negociado con fecha del 22 de junio de 2018, y fue entregado según el matasellos a las 11:50 am. Sin embargo, el alegato de la Unión tiene el matasellos del Negociado con fecha del 25 de junio de 2018. Del récord no surge ninguna solicitud de prórroga por parte de la Unión.

<sup>2</sup> Véase el Artículo XIII, sobre Sumisión del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujetos a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

Que el Árbitro determine a la luz de la prueba y conforme a derecho si la querrela es arbitrable sustantivamente o no.

### **III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO<sup>3</sup>**

#### **Artículo XXXII**

Este Convenio será efectivo el 1 de enero de 2013 y continuara en vigor hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2015, con su excepción de aquellas clausulas 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.

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 cuál, las partes han otorgado este Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, hoy 6 de agosto de 2013.

### **IV. RELACIÓN DE HECHOS**

- 1- La Querellante ocupa el puesto de Enfermera Graduada (RN) en el Hospital.
- 2- El Convenio Colectivo entre las partes tuvo vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015. Hasta la fecha las partes no tienen un Convenio Colectivo vigente.

---

<sup>3</sup> Exhibit 1 Patrono, Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

- 3- El 11 de agosto de 2016, se le notificó a la Querellante la suspensión de 5 días laborales por negligencia en el desempeño de sus funciones.
- 4- El 17 de agosto de 2016, la Unión envió una comunicación escrita a la Directora de Recursos Humanos del Hospital, la Sra. María Vega, en la que se presentó el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.
- 5- El 19 de agosto de 2016, la Sra. María Vega, dirigió una comunicación escrita a la Presidenta de la ULEES mediante la cual le contestó a la Unión: “Aunque no aplica el Procedimiento de Quejas y Agravios, hemos coordinado la reunión para atender sus planteamientos”.

## **V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

La controversia planteada ante nos estriba en si el Árbitro tiene jurisdicción para atender el caso o no. La Compañía levantó una defensa de carácter sustantivo en cuanto a la arbitrabilidad de la reclamación de la Unión. El Patrono alegó que no hay jurisdicción y que el foro está impedido de atender el reclamo presentado por la Unión, ya que no existía un Convenio Colectivo al momento de los hechos que dieran paso a la suspensión de la Querellante. La postura de la Unión, de manera general, es que se opone al planteamiento sustantivo presentado por el Hospital. No podemos entrar en los particulares de su oposición ya que como dijimos anteriormente no podemos considerar el alegato de la Unión por este haber sido radicado fuera del término establecido.

El planteamiento a resolver en este caso es determinar si la controversia es arbitrable sustantivamente o no, ya que el Patrono alega que no había un Convenio Colectivo vigente. Nuestra jurisdicción nace del Convenio Colectivo que existe entre las partes. De igual forma es el Convenio Colectivo quien delimita dicha jurisdicción.

Los tratadistas Elkouri & Elkouri<sup>4</sup> han planteado lo siguiente referente a la arbitrabilidad sustantiva: “Finally, where it has been established that where the contract contains an arbitration clause, there is a presumption of arbitrability in the sense that “[a]n order to arbitrate the particular grievance should not be denied unless it may be said with positive assurance that the arbitration clause is not susceptible of an interpretation that covers the asserted dispute”. Como parte de la política pública, existe una presunción a favor del arbitraje. Ciertamente esa presunción en favor del arbitraje no es irrestricta.

El distinguido tratadista Demetrio Fernández<sup>5</sup> aborda el tema de la arbitrabilidad de la siguiente manera: “El planteamiento de la cuestión de arbitrabilidad se da en aquellas situaciones donde una de las partes conmina al arbitraje porque entiende que una de las disposiciones contractuales se ha violado. Desde luego, ello excluye aquellas situaciones que de manera conjunta las partes sometan al arbitraje e identifican a través del acuerdo de sumisión la naturaleza y el alcance de la disputa”. Añade el distinguido tratadista<sup>6</sup>: “Para precisar aún más, la cuestión aflora en situaciones en que:

---

<sup>4</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Edición, 2003, pág.282.

<sup>5</sup> Demetrio Fernández Quiñonez, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición, 2000, pág. 377.

<sup>6</sup> Demetrio Fernández Quiñonez, El Arbitraje Obrero-Patronal, primera Edición, 2000, pág. 378.

- (i) La reclamación que se hace no es arbitrable porque no hay un convenio colectivo válido y vigente, (Énfasis suplido)
- (ii) El contrato no comprende el asunto o asuntos que se plantean y reclaman en arbitraje,
- (iii) La cláusula de arbitraje no comprende la materia que se plantea, y
- (iv) Hay exclusiones específicas contenidas en el contrato o en el procedimiento de arbitraje que impiden que se recurra al mecanismo de arbitraje”.

Por tanto, está claro que la regla general avalada por los tratadistas es que si no existe un convenio colectivo vigente, la controversia no es arbitrable en su modalidad sustantiva.

En el caso ante nos, queda meridianamente claro que al momento de la suspensión de la Querellante no existía un Convenio Colectivo vigente. La evidencia es clara en cuanto a ese asunto. Sin embargo, de una lectura ponderada de la prueba presentada por el Patrono es notable un particular que levanta bandera roja. El asunto que causa suspicacia es que en ninguna de las piezas de evidencia presentadas por el Patrono indica o se alude a la fecha en que sucedieron los hechos que dieron paso a la suspensión. En las piezas de evidencias presentadas por el Patrono se hace alusión a una de las alegadas faltas cometidas y a otras instancias que ocurrieron faltas similares. Y la pregunta sería, ¿cuándo ocurrieron estas faltas? De la prueba no surge esta contestación.

En el alegato del Patrono se esbozan una serie de excepciones que darían paso a arbitrar una controversia después del vencimiento del Convenio Colectivo. El Patrono las esboza y las discute para demostrar que en este caso no se cumple con ninguna de las excepciones. El Patrono en su alegato dice y citamos: "... en casos en que aún cuando no exista un Convenio vigente al momento en que la Unión somete una querrela, el suceso, situación o controversia que genera la misma se remonta o suscita durante la vigencia de dicho Convenio<sup>7</sup>". Sin embargo, ante la ausencia de fechas específicas que indiquen la ocurrencia de los hechos que dieron base a la acción disciplinaria en el presente caso el suscribiente no puede determinar que los hechos que dieron paso a la suspensión ocurrieron durante la vigencia del Convenio o después de la expiración del mismo. La carta de suspensión<sup>8</sup> provista por el Patrono dice lo siguiente:

"En varias ocasiones se le han hecho señalamientos relacionados con el desempeño de sus funciones como enfermera graduada y el no cumplir con los procesos establecidos en el cuidado de los pacientes. No obstante a lo anterior, se reconocieron dos incidentes adicionales relacionados con órdenes médicas sin ejecutar. Es de su conocimiento que su comportamiento afecta adversamente el servicio de calidad que debemos prestar a los pacientes. (Énfasis nuestro)

Traemos a su atención una vez más, que el Manual del Empleado establece: se espera y se exige que cada empleado conduzca las tareas asignadas con diligencia y eficiencia. Si el empleado no rinde su labor eficiente y puntualmente, y o conduce negligentemente, y/o incumple con las normas de nuestros servicios será causa suficiente para que el Hospital tome cualquier acción disciplinaria las cuales podrán incluir el despido.

---

<sup>7</sup> Litton Financial Printing Division v NLRB, 501 US 190 (1991).

<sup>8</sup> Exhibit # II del Patrono.

Por su reiterada conducta, hemos determinado suspenderle de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables, efectivo al recibo de esta comunicación. Favor de coordinar con su supervisora inmediata, la fecha de su reintegro y el turno que de trabajo le corresponde. (Énfasis nuestro)

Le advertimos que de surgir un incidentes adicional, lamentablemente nos veríamos en la obligación de separarla permanentemente de su empleo”.

Del documento antes citado no surge la fecha en que ocurrieron las alegadas faltas e incidentes que dieron paso a la suspensión. En el alegato del Hospital tampoco se alude sobre las fechas de los incidentes que se mencionan en la carta de suspensión. Por lo tanto, de acuerdo con la prueba desfilada no podemos determinar en qué fecha ocurrieron los hechos que dieron paso a la suspensión y a consecuencia de ello no estamos en posición de determinar que los mismos ocurrieron cuando el Convenio Colectivo entre las partes ya había expirado. Siguiendo la política pública en favor del arbitraje y no contando con todos los elementos necesarios para determinar cuándo ocurrieron los hechos que dieron paso a la suspensión de la Querellante, emitimos el siguiente:


## **VI. LAUDO**

Por lo anteriormente discutido y señalado, determinamos que la Querella es arbitrable en su modalidad sustantiva. Se cita a la partes para ver el caso en sus méritos. Las partes quedan citadas para el **martes, 20 de noviembre de 2018, a las 8:30 am**, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Ese día el caso se atenderá bajo el número administrativo A-17-656.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**



En San Juan, Puerto Rico, a 24 de agosto de 2018.



**NELSON A. CANDELARIO ROSADO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 24 de agosto de 2018, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

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

SR. ANIBAL ALAGO  
FUNCIONARIO ÚLEES  
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