

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00920-5540

HOSPITAL AUXILIO MUTUO (Patrono o Hospital)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-17-657
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (Unión o ULEES)	SOBRE : ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA  DESPIDO LUIS HERNÁNDEZ BETANCOURT  ÁRBITRO : ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de autos estaba señalada para el 16 de enero de 2018, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. Llegado el día de la audiencia las partes solicitaron someter el mismo mediante Alegatos. Así las cosas, el caso quedó sometido para fines de adjudicación el 26 de febrero de 2018, luego de extendido el término.

Por el **HOSPITAL AUXILIO MUTUO**, en adelante el Hospital o Patrono, compareció como testigo, la Sra. María Vega, directora del Departamento de Recursos Humanos. Como portavoz y asesora legal compareció la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez.

Por la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD**, en adelante la Unión o ULEES, compareció el

Sr. Luis Hernández Betancourt, en adelante Querellante y el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, portavoz y asesor legal.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN:

### SUMISIÓN

1. Que la Honorable Árbítro determine conforme a derecho, si la querella es arbitrable sustantivamente o no ante la inexistencia de convenio.
2. De ser arbitrable, que se señale fecha para la vista.
3. Que la Honorable Árbítro determine conforme a la prueba y conforme a derecho si procede la acción disciplinaria impartida a reclamante consistente en terminación de empleo.
4. De determinar que la querella no es arbitrable, que se desestime el caso.

## III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO APLICABLES

### ARTÍCULO XXXII

#### EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2011 y continuará vigente 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 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 la cual, las partes han otorgado este Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, hoy 25 de mayo de 2011. Sic.<sup>1</sup>

#### IV. TRASFONDO

La presente querrela fue presentada por la ULEES con el propósito de impugnar la terminación de empleo del Sr. Luis Hernández Betancourt, querellante. El Sr. Hernández Betancourt ocupaba una plaza de Escolta en la Sala de Operaciones del Hospital.

El 16 de agosto de 2016, el Patrono despidió al Querellante, imputándole violación reiterada a las normas de conducta y disciplina, según dispone el Manual del Empleado del Hospital<sup>2</sup>.

En atención al hecho antes mencionado, las partes se reunieron a solicitud de la Unión. La reunión se efectuó el 12 de septiembre de 2016. En vista de que no llegaron a un acuerdo, la ULEES radicó una solicitud para de designación o selección de árbitro en el Foro de autos.

La audiencia fue señalada para el 16 de enero de 2018. En la misma la Unión planteó como controversia a dirimir si el despido del Sr. Luis Hernández Betancourt estuvo justificado o no, a lo que el Hospital respondió con un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. Así las cosas, las partes solicitaron tiempo para someter sus respectivos alegatos en apoyo a sus posiciones.

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 Conjunto Convenio Colectivo Unidad A, Año 2011-2014 (25 mayo 2011) Página 75 de 75

<sup>2</sup> Exhibit II, de ambas partas, ya que fue sometido por separado con el correspondiente Alegato.

## V. ALEGACIONES DE LA PARTES

Iniciado los procedimientos la representación legal del Patrono levantó un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva en su modalidad de falta de jurisdicción. A tenor con dicho planteamiento, entiende que no tenemos jurisdicción por carecer de autoridad para dilucidar la controversia ante la ausencia de un convenio colectivo en vigor a la fecha de los hechos que dieron lugar a la querrela de autos.

Sostuvo que, al momento del despido, no existía un convenio colectivo vigente entre las partes, por lo que no existe procedimiento de quejas y agravios que justifique la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), en el caso de autos. Añadió que la autoridad del árbitro para intervenir en la controversia emana del Convenio Colectivo, el cual era inexistente a la fecha de la aplicación de la medida disciplinaria. Es decir, la terminación de empleo del Querellante. El Convenio, el cual la Unión alegó aplica a la controversia, venció el 31 de diciembre de 2014, sin que fuera prorrogado, ni suscrito un convenio posterior.

Añadió que las partes, una vez expirado el Convenio, iniciaron el proceso de negociación del cual la Sra. María Vega, directora de recursos humanos, ha sido participe y al presente no se ha concretado o suscrito convenio colectivo ni procedimiento de quejas y agravios alguno, que otorgue autoridad a la Arbitro para dirimir la controversia.

Sostuvo que es un hecho incontrovertido que el Hospital no se ha comprometido u obligado a arbitrar controversias que se suscitan tras la expiración del Convenio. Sin embargo, la Unión pretende establecer la existencia de jurisdicción por el único hecho de que el Hospital accedió a reunirse con el empleado y su representante sindical después

del despido. Lo que de modo alguno implica que el Hospital accediera a revivir el procedimiento de quejas y agravios del Convenio expirado. Añadió que el mero hecho de aceptar atender al empleado y a su representante sindical, para escuchar los planteamientos que el empleado tenga, no implica acuerdo alguno para reactivar el procedimiento de quejas y agravios del Convenio vencido. No existe base alguna para sostener que se ha activado o que de alguna forma subsista el procedimiento de quejas y agravios del extinto Convenio.

El Patrono añadió que la obligación de arbitrar de las partes, es materia de derecho y corresponde al tribunal establecer si existe o no la obligación de arbitrar. Si el tribunal emite dicha determinación, entonces el árbitro debe determinar si un agravio en particular puede resolverse dentro de lo que dispone el convenio colectivo. La autoridad del árbitro emana del convenio, por ello el árbitro decide las cuestiones procesales, no así las sustantivas.

Arguyó que, en vista de que el arbitraje es producto de la voluntad de las partes, según plasmada en un convenio colectivo y en el caso de autos no había convenio alguno al momento de la terminación del Querellante, se desestime la querrela por falta de jurisdicción de este Foro, ante la ausencia de un convenio colectivo vigente.

Por su parte, la ULEES, alegó que la controversia es arbitrable sustantivamente. Que el despido del Querellante no estuvo justificado, por lo que la Unión activo el mecanismo de quejas y agravios establecido en el Convenio Colectivo cuya vigencia era de 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Sostuvo que, a pesar de que el despido tuvo lugar el 16 de agosto de 2016, fecha para la cual el Convenio había expirado, mediante comunicación escrita, el 19 de agosto de 2016, la Unión solicitó al Patrono someterse al Procedimiento de Quejas y Agravios. El 25 de agosto de 2016, el Patrono citó para la reunión que provee el Convenio y en la citada comunicación no formuló planteamiento alguno sobre arbitrabilidad sustantiva, ya que había puesto en vigor mediante una implementación el convenio colectivo. Que las partes continuaron tramitando la querrela de conformidad lo establecido en el Convenio a los fines de tramitar las querellas. Se llevó a cabo la reunión para discutir la misma, según convocada por el Patrono, y al no llegar a un acuerdo se continuó con el trámite hasta llegar al Foro de autos.

La Unión señaló que el Hospital pretende ir contra sus propios actos al someterse al Procedimiento de Quejas y Agravios; y luego de estar inmerso en el mismo, lo rechaza, mediante un planteamiento de una supuesta arbitrabilidad sustantiva. Planteamiento que resulta ser frívolo, tardío e improcedente.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Con el beneficio de las alegaciones presentadas durante la audiencia, así como las escritas, sometidas por los representantes de legales de las partes, procedemos a resolver la controversia en el caso de autos, específicamente, si la controversia de autos es arbitrable sustantivamente o no.

Es doctrina trillada que la defensa de arbitrabilidad sustantiva se presenta en el Foro de Arbitraje con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela ante su consideración. La arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar

la jurisdicción del árbitro, jurisdicción que emana de la cláusula de arbitraje del convenio colectivo.

El arbitraje en un proceso de naturaleza contractual y consensual<sup>3</sup>. El procedimiento de tramitación de querellas o quejas y agravio establecido en el Convenio Colectivo es de donde emana la autoridad del árbitro.<sup>4</sup>

Como regla general, vencido o expirado un convenio colectivo no existe obligación de las partes de arbitrar controversia alguna que se pueda suscitar entre éstas. En Litton Financial Printing vs. NLRB, 501 US 190 (1991), el Tribunal Supremo expresó:

“We reaffirm today that under the NLRA arbitration is a matter of consent, and that it will not be imposed upon parties beyond the scope of their agreement.”

Solo en algunas circunstancias limitadas y excepcionales, puede existir la obligación de arbitrar disputas aun cuando no exista un convenio colectivo vigente entre las partes. Estas circunstancias se limitan a dos escenarios poco comunes. La primera, se refiere a cuando no existe un convenio colectivo vigente al momento en que la Unión somete una querella, pero el suceso, situación o controversia que genera la misma se remonta o suscita durante la vigencia de dicho convenio.<sup>5</sup>

La segunda excepción, se refiere a que las partes podrían estar obligadas a recurrir al arbitraje cuando el derecho o situación en controversia, además de surgir o emanar del convenio, es un beneficio cuyo derecho se acumuló o se adquirió por concepto de dicho

---

<sup>3</sup> Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, pág. 33.

<sup>4</sup> San Juan Mercantile Corp. v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86 (1975)

<sup>5</sup> Litton Financial Printing Division v. NLRB, 501 US190 (1991)

convenio y/o que tiene efectos prospectivos que no dependen de la vigencia o no del convenio.

En el presente caso ninguna de las excepciones antes indicadas aplica a la controversia de autos. Es un hecho incontrovertido que a la fecha en que ocurrió el despido del Querellante, -16 de agosto de 2016- el Convenio Colectivo había vencido. Vencido el Convenio el 31 de diciembre de 2014, sin que las partes acordaran extender el mismo, se dejó sin efecto el procedimiento de quejas y agravios el cual en su última etapa permitía acudir al proceso de arbitraje. De manera que, al no existir Convenio vigente, no tenemos jurisdicción para adjudicar la controversia.

Consideramos importante destacar que la Unión admitió la inexistencia de un Convenio. Sólo que entiende que ante el hecho del Patrono reunirse a escuchar al Querellante y al representante de la Unión, con ello activó el procedimiento de quejas y agravios. La evidencia, por parte de Unión, tendiente a demostrar que se llevaron a cabo las comunicaciones y reunión, según establecido en el Procedimiento de Quejas y Agravios está dirigida a probar una arbitrabilidad procesal. No obstante, esa no es la controversia de autos. Al no existir un convenio, tampoco existe la obligación de arbitrar.

La prueba presentada por la Unión demostró que las partes estuvieron discutiendo la querrela. Y así lo admitió el Patrono. No obstante, ello no es óbice para concluir que ello obliga al Patrono a arbitrar la controversia de autos. La Unión no mostró evidencia conducente a derrotar el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva esbozada por el Patrono.



En la controversia ante nos, quedó demostrado fehacientemente que el Convenio Colectivo entre las partes expiró el 31 de diciembre de 2014.

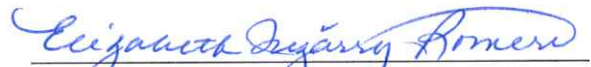
Por los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

## VII. LAUDO

La controversia de autos no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querrela.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En SAN JUAN, Puerto Rico, a 30 de abril de 2018.

  
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

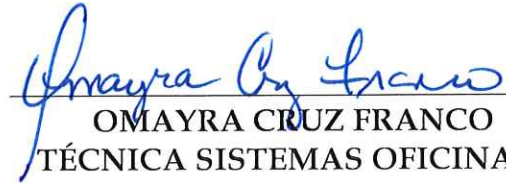
Archivado en autos hoy, 30 de abril de 2018 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ  
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE & MUÑOZ-NOYA C.S.P.  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ  
CALLE HÉCTOR SALAMÁN NÚM. 354  
URB. LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918

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

SRA. ANA C. MELÉNDEZ FELICIANO  
PRESIDENTA  
ULEES  
CALLE HÉCTOR SALAMÁN 354  
URB. LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918-2111

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III