

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

HOSPITAL AUXILIO MUTUO
(Patrono o Hospital)

Y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA
SALUD
(Unión o ULEES)

CASO NÚM.: A-18-1513¹

SOBRE:
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
POR NO EXISTIR UN CONVENIO
COLECTIVO VIGENTE.

QUERRELLA DEL SR. JORGE DE
JESÚS SANTANA

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se efectuó el 10 de marzo de 2017, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en San Juan, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el **PATRONO**: compareció la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos, representante y testigo, y la Lcda. Carmen Muñoz Noya, Asesora Legal y Portavoz.

Por la **UNIÓN**: compareció el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Asesor Legal y Portavoz. El querellante Jorge de Jesús no estuvo presente en la vista, no obstante, el portavoz de la Unión nos expresó que tiene la anuencia del Querellante para que prosiga con los procedimientos arbitrales ante el Árbitro.

¹ A-18-1513 Número asignado a la Arbitrabilidad Sustantiva del caso anterior A-16-3998.

Iniciados los procedimientos arbitrales, los portavoces de las partes informaron al Árbitro que había un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva que levantaría el HOSPITAL y que interesaban que el suscribiente atendiera en primera instancia dicho planteamiento. En vista de lo anterior, declaramos con lugar resolver la controversia jurisdiccional por medio de la comparecencia de memorandos de derecho que nos someterían los representantes legales de las partes. Luego de varias prorrogas solicitadas por la Unión el caso finalmente quedó sometido para adjudicación el 11 de septiembre de 2017, cuando recibimos sendos memorandos de derecho. Estamos en posición de resolver.

PROYECTO DE SUMISIÓN

No hubo acuerdo entre las partes sobre la controversia a dilucidar. Por tal razón, cada parte presentó su propio proyecto de sumisión.

POR EL HOSPITAL:

La querella no es arbitrable ya que no existe convenio colectivo entre las partes. El convenio colectivo finalizó el 31 de diciembre de 2015. El propio Reglamento del Departamento del Trabajo así lo dispone.

POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Arbitro resuelva, si la suspensión de ocho (8) días de empleo y sueldo del querellante, Jorge De Jesús Santana, estuvo justificada o no.

Si determinara que no lo estuvo, que ordene que se deje sin efecto y se le pague al unionado los haberes dejados de percibir, con cualquier otro remedio que proceda en derecho.

CONTROVERSIA A RESOLVER

Luego de evaluadas ambas contenciones, concluimos que el asunto a ser resuelto por este Árbitro se encuentra perfectamente enmarcado en la siguiente sumisión²:

Determinar si la querella presentada por la Unión es arbitrable sustantivamente o no.

El Árbitro emitirá el remedio que entienda correspondiente.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La presente querella fue presentada por la ULEES para impugnar la determinación que tomó el Hospital de suspender de empleo y sueldo al querellante Jorge De Jesús Santana ocho (8) días laborables. El HOSPITAL alega que dicha controversia no es arbitrable sustantivamente al no estar vigente convenio colectivo alguno al momento de la determinación de patronal el 31 de mayo de 2016.

El HOSPITAL alega que el Convenio Colectivo de la Unidad de Enfermeras Graduadas venció el 31 de diciembre de 2015. Y que los hechos que dieron lugar a la querella de la ULEES son del 28 de abril de 2016. Señaló que el Querellante presentó su querella el 9 de junio de 2016 y que para la fecha en que ocurren los hechos no existía un convenio colectivo entre las partes. Según su posición la querella no es arbitrable ya que entre las partes no existe convenio colectivo vigente. Razona que lo que le da vida al arbitraje es el convenio colectivo entre las partes: no

² El Reglamento para el Orden Interno de los Procedimientos de Arbitraje de Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de 24 de noviembre de 2008, dispone en su Artículo XIII, Inciso b, lo siguiente: "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 o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios".

existiendo convenio colectivo vigente, la querella presentada no es arbitrable sustantivamente.

La ULEES, por su parte, arguye que el HOSPITAL está invocando al Árbitro que no existe un convenio colectivo mediante el cual las partes puedan recurrir ante este Negociado para arbitrar la controversia surgida, pero en la carta de suspensión enviada al Querellante no establece la fecha en que ocurrieron los hechos que la motivaron. Afirmó que el Árbitro no ha sido puesto en posición por el HOSPITAL para que pueda determinar si, en efecto, no había un convenio colectivo vigente al momento en que el empleado cometió la alegada falta por la cual lo están disciplinando.

La asiste la razón a la ULEES.

OPINIÓN

Se ha escrito en la jurisdicción arbitral y judicial que la arbitrabilidad sustantiva es cuando una parte plantea que determinada querella no está cubierta por el convenio colectivo, o que dicha querella está excluida del procedimiento de quejas y agravios, o cuando la misma surgió no estaba vigente el convenio colectivo. Así, pues, de ordinario, cuando un convenio colectivo entre una unión y un patrono ha vencido, la querella surgida en dicho periodo no sería arbitrable sustantivamente. Ello se debe a que el arbitraje obreropatronal es materia de contratación entre dos partes y una de esas partes no debe ser compelida a someter para su resolución una controversia sobre la cual no se ha acordado arbitrarla. Se reitera así que el arbitraje es una criatura producto de la negociación colectiva. Sin embargo, la obligación contractual de arbitrar una querella no se extingue con tan solo el vencimiento

mismo de dicho convenio colectivo. Lo anterior tiene varias excepciones. Se arbitrará un agravio³:

1. Para permitir dar paso a un laudo después de vencido el convenio colectivo, si el agravio surgió durante la vigencia del convenio.
2. Cuando la acción tomada, luego del vencimiento del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el convenio colectivo.
3. El derecho contractual en disputa subsiste al vencimiento del resto del convenio colectivo, según las normas interpretativas de los contratos.
4. Para completar el procedimiento de arbitraje que comenzó estando vigente el convenio colectivo.
(Traducción nuestra).

Dicho lo anterior, atenderemos el argumento de la ULEES referente a que desconoce cuándo fue la fecha que dio lugar los hechos que motivaron la acción disciplinaria contra el Querellante para determinar, si para entonces, la querella estaba cubierta cuando el Convenio Colectivo se encontraba aún vigente. La sindical parece enmarcar su primer argumento en una de las excepciones a la regla general que impide arbitrar una querella por estar vencido el convenio colectivo, es decir, a permitir dar paso a un laudo después de vencido el convenio colectivo, porque el agravio surgió durante la vigencia del convenio. En vista de dicho argumento, examinaremos el mismo en detalle.

En los hechos específicos de este caso, la ULEES y el HOSPITAL firmaron un convenio colectivo para la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os) con vigencia

³ *Nolde Brothers, Inc vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union*, 430 U.S. 243 (1977).

del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015⁴. Mediante carta del 31 de mayo de 2016, el HOSPITAL suspendió de empleo y sueldo al enfermero Jorge De Jesús Santana por, alegadamente, no cumplir con el contaje (de instrumentos) y sus funciones como enfermero. En la carta de suspensión⁵ que el HOSPITAL le envió al Querellante no se le menciona la fecha en que acontecieron los hechos que dan motivo a la suspensión que le fuera notificada e impuesta en carta del 31 de mayo de 2016. Por tal razón, no solamente el Querellante y la ULEES desconocen si la suspensión fue motivada por hechos acontecidos durante el periodo del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015 cuando existía entre las partes un convenio colectivo vigente, o si acontecieron luego de su vencimiento como nos alegó aquí el HOSPITAL. Este Árbitro, como juez de la controversia jurisdiccional, tampoco conoce si, en efecto, los hechos que motivaron la acción disciplinaria contra el Querellante tuvieron lugar cuando el convenio colectivo estaba vencido, lo cual es la alegación del HOSPITAL. De establecerse que los hechos que dieron lugar a la suspensión del Querellante fueron bajo el periodo en que el convenio colectivo estaba vencido, la querrela sería no arbitrable sustantivamente. En autos, si bien la representación legal del Hospital expresó que dichos hechos fueron el 28 de abril de 2016 cuando el convenio colectivo estaba ya vencido, no hay prueba en el record que evidencie tal alegación. Sabido es que las alegaciones de abogados no constituyen prueba en esta jurisdicción arbitral y para este juzgador es una mera una alegación sin pruebas que no nos persuade en nuestro ánimo juzgador. Por el contrario, la

⁴ Exhibit 1 Conjunto. Página 84, vigente desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

⁵ Véase Exhibit 1, Carta de Suspensión. Tanto la Unión como el Patrono presentaron por separado dicho documento como su Exhibit número 1.

evidencia que sí obra ante nos es el Exhibit 1 Conjunto, el Convenio Colectivo cuya vigencia se desprende del Artículo XXXII, Expiración y Renovación, que dispone que: "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". También obra en evidencia la carta enviada al Querellante cuya fecha es de 31 de mayo de 2016, que tanto la Unión como el Patrono nos las presentaron por separado como su Exhibit número 1. De esta solamente se desprende la fecha en que le fuera notificada la sanción disciplinaria y no la fecha de cuándo ocurrieron los hechos que motivaron al HOSPITAL disciplinarlo. Entonces, pues, desconocemos ese dato que debió ser provisto por el HOSPITAL en esta etapa de los procedimientos para determinar si, en efecto, la defensa de arbitrabilidad sustantiva levantada al Árbitro procede por la causa patronal invocada. Las dos únicas pruebas que obran en autos son el convenio colectivo expirado (Exhibit 1 Conjunto) y la carta del 31 de mayo de 2016 enviada por el HOSPITAL al Querellante donde le notifica la medida disciplinaria en su contra (Exhibit 1 tanto del Patrono como de la Unión) y en ninguna de estas surge el dato sobre la fecha de cuando ocurrieron los hechos y si estos estaban o no cubiertos en el periodo de vencimiento del Convenio Colectivo.

Opinamos que tratándose de un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva, donde se cuestiona la facultad o jurisdicción del Árbitro para dilucidar la controversia ante nos, le corresponde al HOSPITAL el peso de la prueba para sostener su alegación de no arbitrabilidad de la querella. En autos, repetimos, no se

produjo evidencia de que al momento de surgir el hecho que motivó la acción disciplinaria al quejoso querellante el Convenio Colectivo no estaba vigente.

Resuelto y sostenido está en la "jurisprudencia arbitral", que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir la prueba⁶ correspondiente para probar los hechos esenciales de su contención. Así lo han resuelto en:

Clarence Updegraff, *Arbitration of Labor Disputes*, BNA Book 1946, pág. 97.

This is so sensible and logical a principle that no one, understanding it, would disagree. They merely explained that 'the party holding the affirmative of an issue must produce sufficient evidence to prove the facts essential to his claim.

Árbitro F.M. Ingle, en *Combustion Engineering Co.*, 9 LA 1948, Pág. 515.

The doctrine of burden of proof simply means that the party who asserts a claim or right against another party has the burden or responsibility of proving it.

Oven Fairweather, *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, Second Edition, BNA Books, Pág. 252:

The general rule, followed by arbitrators in nondisciplinary proceedings, is that the grieving party, typically the union, bears the initial burden of presenting sufficient evidence to prove its contention. It is therefore usually up to the union to demonstrate that the action taken by the management is inconsistent with some limitation, contractual or otherwise, in the labor agreement.

Marvin Hill, Jr. and Anthony v. Sinicropi, *Evidence in Arbitration*, BNA Books, Pág. 13.

A review of published decisions indicates that the burden of proof may depend upon the nature of the issue, the specific contract provision, or a usage established by the parties.

⁶ Regla 10.B- Evaluación y suficiencia de la prueba 3 P.F.P., pág. 19. "La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en controversia".

En esa misma dirección, refiérase a lo resuelto en *Sportek, Inc.*, 77-1 ARB 8230 (Gibson, 1977); *St. Joseph Sead Co.*, 29 LA 781 (Bothwell, 1957); *Jones and Soughlon Steel*, 29 LA 525 (Cahn, 1957); *Jones and Soughlon Steel*, 29 LA 525 (Cahn, 1957); y en *Borg Warner Corp.*, 49 LA 882 (Larkin, 1967).

Véase, además, Elkouri, "How Arbitration Works", BNA Books, Fifth Edition, (1997), pág. 453.

Incluso nuestra más alta Curia apelativa, en el caso de JRT vs. Hato Rey Psychiatric, 87 JTS 58 (1978), adoptó esta corriente de pensamiento mayoritario en la comunidad laboral al sostener que:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. Robert H. Gorske, *Burden of Prof. In Grievance Arbitration*, 43 *Marquette Law Review*, 135, 145 (1959).

Nuestro ordenamiento jurídico favorece vehementemente el uso del arbitraje obrero-patronal como sustituto del litigio judicial. Toda querrela arbitral se presume arbitrable. De haber dudas con respecto a la arbitrabilidad de una querrela, ante la fuerte y vigorosa política pública a favor del arbitraje, la duda la habremos de resolver a favor de la arbitrabilidad de la misma. El interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, se ve reflejado en la presunción de arbitrabilidad cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje. Las dudas deben resolverse a resolverse de dicha cobertura. Véase *Bird Construction Corp. v. AEE*,

2000 JTS 200, y a *AT&T Technologies, Inc. v. Communications Workers*, 475 U.S. 643, 650 (1985). *Universidad Católica de Puerto Rico v. Triangle Engineering Corp.*, 94 JTS 72. Véase además, *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960); *Paine Webber Inc. v. Soc. de Gananciales*, 151 D.P.R. 307, 311. *World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp.*, 125 D.P.R. 352 (1990); *Galt v. Libbey Owens Ford Glass Co.*, 376 F. 2d 711 (7th Cir. 1967)". *McGregor-Doniger v. Tribunal Superior*, 98 D.P.R. 864 (1970).

Así las cosas, ante la duda de si está presente en los hechos de este caso la excepción para dar paso al arbitraje de una querella luego de vencido el Convenio Colectivo, por la duda de si el agravio surgió durante la vigencia del convenio, analizados los planteamientos y las alegaciones de las partes, los hechos, el derecho aplicable, la prueba presentada y el Convenio Colectivo, no podemos más que sostener la posición de la ULEES sobre que la querella es arbitrable sustantivamente.

En autos dada la falta de prueba pertinente en el caso de Jorge De Jesús Santana sobre la duda en la fecha de cuándo ocurrieron los hechos que motivaron la acción disciplinaria aquí cuestionada, de si fueron antes o después de vencido el Convenio Colectivo, resolvemos a favor de arbitrar la querella, emitiendo conforme a los hechos y al derecho, el siguiente:

LAUDO DE ARBITRAJE

Por todo lo cual, conforme a los hechos, el derecho⁷, el Convenio Colectivo y la evidencia presentada, emitimos el siguiente:

⁷ El Convenio Colectivo dispone en su Artículo X, Procedimiento de Quejas y Agravios, que el laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.

LAUDO

La querrela presentada por la ULEES es arbitrable sustantivamente.

En vista de lo antes expuesto, las partes quedan debidamente citadas una vista para ventilar los méritos del caso núm.: A-16-3998, a verse el:

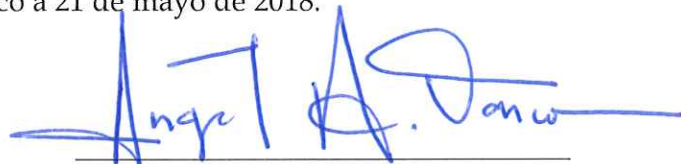
DIA: JUEVES, 23 DE AGOSTO DE 2018

HORA: 9:00 AM

LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, PISO 7

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de mayo de 2018.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 21 de mayo de 2018; se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
354 CALLE HECTOR SALAMAN
URB. LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDA. CARMEN MUÑOZ NOYA
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUNOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR. ANIBAL ALAGO
FUNCIONARIO ULEES
EXT. ROOSEVELT
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

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



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III