

**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)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-18-1615<sup>1</sup>**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

**(SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO)**  
**MARÍA SANTANA CARRASQUILLO**

**ÁRBITRO:**  
**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de la presente querrela estaba señalada para el 9 de marzo 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 escritos en apoyo a sus respectivas posiciones. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación, el 14 de mayo de 2018, luego de extendido el término.

El **HOSPITAL AUXILIO MUTUO**, en adelante "el Hospital" o "el Patrono", compareció el Lcdo. José M. Álvarez Allende, portavoz y asesor legal.

---

<sup>1</sup> Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

Por la UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD, en adelante "la Unión" o "la ULEES", compareció el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, portavoz y asesor legal.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta.

### **POR EL PATRONO:**

Determinar si la querella es arbitrable sustantivamente o no, ya que el Convenio Colectivo aplicable a la controversia venció el 31 de diciembre de 2015 y los hechos en controversia ocurrieron luego de expirado el mismo.

### **POR LA UNIÓN:**

Determinar si la querella es arbitrable sustantivamente, ya que el Patrono continuó tramitando la querella de conformidad con el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo.

Luego de analizar el Convenio Colectivo en controversia, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>2</sup>, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

Determinar de acuerdo con el Convenio Colectivo, la prueba presentada y el derecho si la presente querella es arbitrable sustantivamente o no.

---

<sup>2</sup> Artículo XIII – Sobre la Sumisión

b) En la eventualidad 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 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

### III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO APLICABLES

#### ARTÍCULO XXXII

##### EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN

Este Convenio será efectivo el 1 de enero de 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.

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. TRASFONDO

Motivó la presente querrela la carta de suspensión de 7 de marzo de 2016, mediante la cual el Hospital comunicó a la empleada, María Santana Carrasquillo<sup>3</sup>, enfermera graduada, una suspensión de empleo y sueldo por diez (10) días, por alegada violación a las Normas de Conductas<sup>4</sup>. El 14 de abril de 2016, se a cabo una reunión, a solicitud de la

---

<sup>3</sup> La Sra. María Santa Carrasquillo, ocupa una plaza de Enfermera Graduada en el Octavo Piso, Telemetría en el Hospital

<sup>4</sup> Exhibit 1 de la Unión

Unión<sup>5</sup>. Celebrada la misma, el Patrono reconsideró la acción tomada. El 13 de julio de 2016, el Patrono informó a la Unión que, redujo la suspensión a cinco (5) días. Inconforme con la determinación del Patrono la ULEES, representante exclusiva de la unidad apropiada – a la cual pertenece la Querellante-, el 2 de junio de 2016, radicó en este Foro la querrela de autos<sup>6</sup>. Dicha querrela fue radicada al amparo de las disposiciones del Convenio Colectivo efectivo de 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2015<sup>7</sup>.

## V. ALEGACIONES DE LA PARTES

Al inicio de los procedimientos, el asesor legal del Patrono levantó un planteamiento jurisdiccional arguyendo cuestiones de índole sustantiva. Entiende que no tenemos jurisdicción 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.

El Patrono alegó 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. La autoridad del árbitro emana del convenio, por ello el árbitro decide las cuestiones procesales, no así las sustantivas.

Sostuvo que, la querrela de autos fue presentada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) el 1 de junio de 2016, por la Carta de Suspensión de 7 de marzo de 2016, enviada a la Querellante. No obstante, el Convenio Colectivo bajo el cual la Unión pretende se asuma jurisdicción expiró pasada la medianoche del 31 de diciembre de 2015. Para entonces, ya habían pasado sesenta y cinco (65) días, desde que se dio la suspensión.

---

<sup>5</sup> Exhibit 3 de la Unión, comunicación de 21 de marzo de 2016. Exhibit 4 de la Unión, comunicación de 6 de abril de 2016 enmienda fecha para reunión.

<sup>6</sup> Exhibit 7 de la Unión.

<sup>7</sup> Exhibit 1 del Patrono, Convenio Colectivo efectivo de 1 de enero de 2013 hasta 31 de diciembre de 2015.

Añadió que, la vigencia del Convenio no fue extendida. Que la comunicación de 15 de junio de 2015<sup>8</sup>, firmada por el Sr. Radamés Quiñones Aponte, director ejecutivo de la ULEES, para entonces, tuvo el efecto de que el Convenio Colectivo negociado y firmado entre las Partes tuviera fecha fija de vencimiento; específicamente, el 1 de enero de 2016. De manera que, a partir del 1 de enero de 2016, el Hospital y las Enfermeras Graduadas suscritas a la ULEES, no tenían un convenio colectivo vigente.

Continuó alegando que, a pesar de ello, amparándose en el Convenio Colectivo expirado, la Querellante radicó querrela en Primer Paso el 17 de marzo de 2016; dos (2) meses luego de expirado el Convenio Colectivo. **Exhibit 3.**

A pesar de que no existía Convenio que regulara las relaciones obrero patronales entre las Partes, con el propósito de atender los planteamientos presentados por la Querellante, la Directora de Recursos Humanos procedió a conceder la reunión solicitada. No obstante, en su comunicación, el 21 de marzo de 2016, dejó, claramente, establecido que no existía la obligación de tramitar la querrela bajo el procedimiento de quejas y agravios, toda vez que no existía un convenio vigente, entre las partes. A esos efectos manifestó: "Aunque no aplica el Procedimiento de Quejas y Agravios, ...". **Exhibit 5.** Aun así, la Unión prosiguió y, radicó la querrela en el NCA.

Añadió que, si bien es cierto que las partes establecieron, mediante la firma del Convenio, la capacidad de la Unión de recurrir a arbitraje estas, también, acordaron mediante el Artículo XXXII, el método en que ocurriría la Expiración y Renovación de

---

<sup>8</sup> Exhibit 2 del Patrono, Carta de 15 de junio de 2015, firmada por Sr. Radamés Quiñonez Aponte.

éste. Sin embargo, no se cumplió con lo ahí dispuesto, por lo que el Convenio expiró el 31 de diciembre de 2015.

En vista de que el Convenio Colectivo firmado entre las Partes estaba expirado a la ocurrencia de la suspensión, el Patrono sostuvo que, no tenemos jurisdicción para atender el caso de autos. Añadió que, para que la controversia sea arbitrable sustantivamente, debe existir un convenio colectivo o acuerdo vigente entre las partes que, expresamente, disponga la jurisdicción del árbitro. Señaló que una parte no puede ser forzada a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual<sup>9</sup>, tal como pretende la ULEES en la querrela de autos.

Por su parte, la ULEES, alegó que la controversia es arbitrable sustantivamente. Que la acción disciplinaria - la suspensión impuesta- no se justifica. Que el 17 de marzo de 2016<sup>10</sup>, la Querellante activó el mecanismo de quejas y agravios, para tramitar aquellas querellas que surgieran bajo la administración del Convenio Colectivo cuya vigencia era de 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015. El 21 de marzo de 2016<sup>11</sup>, la Directora de Recursos Humanos, contestó la querrela, por lo que se sometió al mismo. Las partes continuaron tramitando la querrela, alegadamente, de conformidad con lo establecido en el Convenio para el trámite de querellas.

Según la Unión, otro elemento a considerar como una aceptación, por parte del Patrono, de que existía un Procedimiento de Quejas y Agravios entre las Partes lo constituye la comunicación de 6 de abril de 2016<sup>12</sup>. Mediante ésta, la Directora de

---

<sup>9</sup> *Nolde Brothers, Inc. vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union*, 430 U.S. 243 (1977)

<sup>10</sup> Exhibit 2 de la Unión, Carta de 17 de marzo de 2016, de la Querellante, en Primer Paso.

<sup>11</sup> Exhibit 3 de la Unión, Carta de 21 de marzo de 2016, de la Directora de Recursos Humanos.

<sup>12</sup> Exhibit 4 de la Unión, Carta de 6 de abril de 2016, de la Directora de Recursos Humanos.

Recursos Humanos peticionó a la Unión posponer la reunión pautada para el 4 de abril. En la misma indicaba: *“Agradeceremos su consideración a nuestra petición sin que se afecte el Procedimiento de Quejas y Agravios”*. Añadió que, se llevó a cabo la reunión, según convocada por el Patrono. Ambas partes comparecieron<sup>13</sup>. Posteriormente, el Patrono comunicó su determinación e informó reconsideró la acción tomada. Por lo que redujo la suspensión de empleo y sueldo a cinco (5) días<sup>14</sup>. Al no llegar a un acuerdo, se continuó con el trámite hasta llegar al Foro de autos<sup>15</sup>.

La Unión, también alegó, que el Patrono recibió la Solicitud para arbitrar la controversia y no tomó acción afirmativa alguna, no le planteó a la Unión ni al NCA que no había convenio vigente, tampoco, le planteó que no se sometería al procedimiento de arbitraje. Por el contrario, continuó con el procedimiento al escoger el árbitro, para intervenir en la controversia. Igualmente, válido el procedimiento al comparecer a la audiencia de arbitraje.

Añadió que, el Hospital pretende ir contra sus propios actos al someterse, conjuntamente, con la ULEES 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

Considerados los escritos de las partes, así como los documentos que los acompañan, estamos en posición de resolver. Veamos.

---

<sup>13</sup> Exhibit 5 de la Unión, Hoja de Asistencia

<sup>14</sup> Exhibit 8 de la Unión, Carta de 13 de julio de 2016 de la Directora de Recursos Humanos.

<sup>15</sup> Exhibit 7 de la Unión, Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, radicada 2 de junio de 2016 en el NCA.

Según el Patrono la querrela de autos no es arbitrable sustantivamente. Entiende que no tenemos jurisdicción para entender en la misma debido a que al momento en que se suscitó la controversia el convenio colectivo que regía las relaciones obrero patronales entre las Partes se había extinguido.

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>16</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>17</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 de los Estados Unidos 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.”

No obstante, 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.

---

<sup>16</sup> Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, pág. 33.

<sup>17</sup> San Juan Mercantile Corp. v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86 (1975)



La primera, se refiere a cuando no existe un convenio colectivo vigente al momento en que la Unión somete una querrela, pero el suceso, situación o controversia que genera la misma se remonta o suscita durante la vigencia de dicho convenio.

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

Sobre los agravios a considerar expirado el convenio en Litton Financial Printing vs. NLRB, supra, el Tribunal Supremo expresó:

**“The object of an arbitration clause is to implement a contract, not to transcend it. NOLDE BROTHERS does not announce a rule that post expiration grievances concerning terms and conditions of employment remain arbitrable. A rule of that sweep in fact would contradict the rationale of NOLDE BROTHERS. The NOLDE BROTHERS presumption is limited to disputes arising under the contract. A post expiration grievance can be said to arise under the contract only where it involves facts and occurrences that arose before expiration, where an action taken after expiration infringes a under normal principles of contract interpretation, the disputed contractual right survives expiration of the remainder of the agreement”.** (Id., pag. 205) énfasis suplido

Al aplicar los preceptos enunciados en el caso antes citado, concluimos que el caso de autos es arbitrable sustantivamente. La evidencia en el caso ante nuestra consideración demostró que, a pesar de que la acción del Patrono ocurrió expirado el Convenio Colectivo, lo cierto es que los hechos que dieron lugar a la suspensión de la Querellante ocurrieron durante la vigencia de éste.

El Convenio Colectivo venció el 31 de diciembre de 2015, la notificación de parte del Patrono sobre su determinación, -suspensión de empleo y sueldo - motivo de la presente querella, ocurrió el 7 de marzo de 2016. Sin embargo, los hechos que motivaron la determinación del Patrono de suspender a la Querellante ocurrieron ocho (8) meses *antes* de expirar el Convenio. Véase **Exhibit 2** de la Unión, comunicación de 17 de marzo de 2016, de la Querellante, dirigida a la Directora de Recursos Humanos. Del contenido de la misma surge, y citamos: “. . . *un total de 6 ausencias en un período de 8 meses, no es un patrón de ausentismo. . .*” Lo aquí expuesto dejó meridianamente claro, que los hechos ocurrieron ocho (8) meses, **antes** de que el Convenio expirara. Ante tal hecho, nos declaramos con jurisdicción para adjudicar la controversia de autos, solo por vía de excepción, según establece la jurisprudencia a esos efectos.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

## VII. LAUDO

La controversia es arbitrable sustantivamente.

La vista de arbitraje para ventilar los méritos de la querella en el caso **A-16-3597**, se celebrará el **jueves, 13 de diciembre de 2018**, a las **8:30 a.m.**, en el **Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de junio de 2018.

  
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO  
ÁRBITRO

## CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 4 de junio de 2018 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. JOSÉ M. ÁLVAREZ ALLENDE  
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 DE SISTEMAS DE OFICINA III