

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

HOSPITAL AUXILIO MUTUO

Y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-19-2238 ¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO:
MAITÉ Á. ALCÁNTARA MAÑANÁ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos estuvo citada para verse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 13 de diciembre de 2018. El Hospital Auxilio Mutuo, en lo adelante "el Hospital", estuvo representado por la Lcda. Claribel Ortiz, en calidad de asesora legal y portavoz. Por su parte, la Unión Laboral de Enfermeras(os) y Empleados(as) de la Salud, en lo adelante "la ULEES", compareció representada por el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, en calidad de asesor legal y portavoz. Previo al inicio de la vista en sus méritos, las partes nos solicitaron presentar alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones en cuanto a la jurisdicción del árbitro para emitir una determinación en cuanto a los méritos en el caso de epígrafe.

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva. Los méritos de la controversia continúan bajo el caso A-16-2002.

Así las cosas, les concedimos un término que concluyó el 1ro de marzo de 2019, para someter los mismos.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por esta Arbitro, no obstante, cada una de estas presentó un proyecto dirigido a tales efectos. Los mismos se detallan a continuación:

POR EL HOSPITAL:

“Que el Honorable Arbitro determine a la luz de la prueba y conforme a derecho: si la controversia es arbitrable, ante el hecho de que no existía Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que dieron lugar a la terminación del empleo del querellante José Camacho Torres, ni a la fecha de su despido.”

POR LA ULEES:

“Que la Honorable Arbitro resuelva que la querella es arbitrable sustantivamente, y que se cite el caso para vista en sus méritos.”

Luego de examinadas ambas contenciones, hemos determinado que el asunto preciso a ser resuelto en este caso es el siguiente:

Determinar si para la fecha en que surgieron los hechos que dieron base a la terminación de empleo del querellante José Camacho Torres había un Convenio Colectivo en vigor. De no haberlo, la Arbitro se declarará sin jurisdicción. En caso afirmativo, se procederá a citar el caso para ventilar sus méritos.

II. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XI

Procedimiento de Quejas y Agravios

A. 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 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 doce (12) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los doce (12) 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 no más tarde de doce (12) días laborables después que la misma le sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, presentará su decisión por escrito dentro de los próximos doce (12) 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

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 doce (12) 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. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. **Un laudo emitido en violación de este inciso, será nulo y sin efecto.**

G. ...

H. ...

I. **El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.**

J. ...

K. ...

ARTÍCULO XXXII

Expiración y Renovación

Este Convenio será efectivo el 1 de enero del 2011 y continuará en vigor 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.

III. DOCUMENTOS SOMETIDOS POR LAS PARTES

1. Artículos en la propuesta para la negociación del nuevo Convenio Colectivo de la Unión para la Unidad A, entre los cuales se incluye el Artículo XI, Procedimiento de Quejas y Agravios. (Exhibit 1 Unión).
2. Comunicación escrita del 26 de octubre de 2015 dirigida por el Lcdo. Ángel Muñoz Noya, representante legal del Hospital a la Sra. Ana C. Meléndez, Presidenta de la Unión, mediante la cual se le informó que, debido al impasse surgido en las negociaciones, el Hospital pondría en vigor sus ofertas finales para los convenios que estaban negociando las partes, efectivo el 1 de noviembre de 2015. (Exhibit 2 Unión).
3. Comunicado del 2 de noviembre del 2015, de la Sra. María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, dirigido a todos los empleados representados por la ULEES cubiertos por los convenios colectivos de Planta Física y Unidades Ay C. (Exhibit 3 Unión).
4. 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 2011 hasta 31 de diciembre del 2014. (Exhibit 1 Conjunto).
5. Comunicación del 7 de diciembre de 2015, dirigida al Sr. José A. Camacho mediante la cual se le notificó su terminación de empleo. (Exhibit II Hospital y 5 Unión).
6. Comunicación suscrita por el señor José Camacho Torres el 14 de diciembre del 2015, dirigida a la señora María Vega, Directora de Recursos Humanos del

Hospital, alegando violación a los términos del Artículo IX Antigüedad. (Exhibit III Hospital y 5 Unión).

7. El 16 de diciembre del 2015, la señora Vega envió comunicación escrita a la señora Ana C. Meléndez; Presidenta de la Unión, citando una reunión para discutir la querrela del señor Camacho el 4 de enero del 2016. (Exhibit 6 Unión).
8. El 4 de enero del 2016 se reunieron las partes y el 18 de enero, la señora Vega le envió comunicación escrita a la señora Meléndez, informándole la determinación del Hospital de mantener la acción tomada contra el Querellante. (Exhibit 8 Unión).
9. El 22 de enero del 2016, la Unión radicó una Solicitud para Selección de Arbitro para entender en el caso del señor Camacho. (Exhibit 9 Unión).

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si para la fecha de terminación del Sr. José Camacho Torres se encontraba o no un convenio colectivo vigente entre las partes de autos. Según alegó el Hospital, la terminación de empleo del Querellante ocurrió el 7 de diciembre de 2015; que para esa fecha no había un Convenio Colectivo vigente, toda vez que según las disposiciones del Artículo XXXII, sobre Expiración y Renovación del Convenio, se dispuso que su efectividad y vigencia fuera desde el 1 de enero de 2011, hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2014; que las partes no acordaron por escrito la extensión del mismo por lo que la querrela fue presentada fuera del término de la vigencia y por lo tanto, la árbitro no tiene jurisdicción para atender la misma.

La Unión, por su parte, alegó que el Querellante presentó al Hospital, el 7 de diciembre de 2015, una comunicación escrita mediante la cual cuestionó la determinación de su terminación de empleo; que el 14 de diciembre de 2015, la señora María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, citó a la Unión para el 4 de enero de 2016, para discutir la querrela presentada por el querellante Camacho Torres; que en la referida ocasión, se celebró la reunión entre la ULEES y el Hospital; que el 18 de enero de 2016, la señora Vega le cursó una comunicación escrita a la Unión, mediante la cual mantuvo la posición del Hospital sobre la terminación de empleo del querellante Camacho; que en ningún momento, desde que el Querellante radicó la querrela hasta que se efectuó la reunión con la señora Vega, el Hospital le expresó a la Unión que no había un convenio colectivo en vigor; que el 22 de enero de 2016, la ULEES radicó una Solicitud para Designación de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje; y que el Hospital recibió la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro y no hizo planeamiento alguno sobre tal solicitud. Como fundamentos adicionales, la Unión sostiene que, el Hospital, al haber citado al Querellante para discutir la querrela sobre su terminación, le dio continuidad al Convenio Colectivo, cumpliendo con lo establecido en el mismo para el trámite de querrelas, por lo que renunció a levantar cualquier defensa sobre la no arbitrabilidad sustantiva de la misma.

En el presente caso, la prueba presentada por la Unión establece, que para el 7 de diciembre de 2015, fecha en que el Hospital decidió terminar el empleo del señor Camacho Torres, los Convenio Colectivos correspondientes a las Unidades Planta Física, A y C habían sido activados con aquellas disposiciones acordadas e inicialadas

entre las partes hasta ese momento, cuyas fechas de efectividad comenzarían efectivo el 1 de noviembre de 2015, ello debido al "impasse" decretado por el Hospital, sobre la negociación de los referidos Convenios. Tal determinación le fue comunicada a la Unión por escrito, el 26 de octubre de 2015, (Véanse exhibits 2 y 3 de la Unión). Ciertamente, el Hospital, por conducto de su Directora de Recursos Humanos, le había comunicado por escrito a la Unión, el 2 de noviembre de 2015, la activación de los convenios con los artículos hasta entonces acordados e inicialados, y, en ningún momento, le indicó a la Unión que la querella del señor Camacho no estaba cubierta por el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Es precisamente el referido Artículo XI, inicialado por las partes el 17 de abril de 2015, durante el período en que se encontraban negociando el nuevo Convenio, la disposición contractual que le da vida a la querella radicada por la Unión, toda vez que el despido del Querellante, ocurrido el 7 de diciembre del 2015 fue posterior a la fecha en que se decretara un "impasse" por el Hospital y que se pusiera en vigor el Convenio Colectivo efectivo al 1 de noviembre del 2015. Es por tal razón que corresponde determinar que la querella sobre el despido del señor Camacho Torres se encuentra cobijada bajo el Convenio Colectivo por encontrarse activado el Procedimiento de Quejas y Agravios para la fecha del despido. En consecuencia, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

La querella de autos es arbitrable, en su modalidad sustantiva. Se cita el caso A-16-2002 para verse en sus méritos, en la siguiente fecha, hora y lugar: **miércoles,**

30 de octubre de 2019; a las 8:30 am en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Negociado de Conciliación y Arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de junio del 2019.



MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 20 de junio del 2019; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ BETÁNCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
P O BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA MARÍA NEGRÓN DE VEGA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO
P O BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
URB LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111

SR ANÍBAL ALAGO
REPRESENTANTE ULEES
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
URB LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III