

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

HOSPITAL AUXILIO MUTUO
PATRONO
Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-23-169

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos el caso identificado en epígrafe se efectuó el 6 de mayo de 2024, ante la Honorable Árbitra Maité A. Alcántara. Comparecieron en la referida ocasión, los Lcdos. Carlos Ortiz Velázquez, en representación de la Unidad Laboral; y la Lcda. Claribel Ortiz, en representación del Hospital Auxilio Mutuo, quien levantó una defensa de falta de arbitrabilidad del caso, en su modalidad sustantiva, bajo la alegación de inexistencia de un Convenio Colectivo aplicable a la fecha en que ocurrieron los hechos, y la posterior radicación de la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 26 de agosto de 2022. Se les concedió a las partes, así representadas, un término para someter sus respectivos alegatos de derecho, vencederos al 12 de julio de 2024. Ante el repentino fallecimiento de la compañera árbitra Alcántara, el 1 de abril de 2024, el Subdirector del Negociado de Conciliación y Arbitraje envió una nueva terna a las partes, habiendo sido seleccionado el suscriptor en calidad de árbitro para resolver la controversia. El caso fue citado, con apercibimiento, para verse el 19 de septiembre de 2025. El 8 de

mayo de 2025, se recibió comunicación electrónica de la Lcda. Claribel Ortiz, representante legal del Hospital, informando que las partes habían acordado en la vista del 6 de mayo de 2024, someter sus respectivas alegaciones sobre el asunto sustantivo invocado por el Hospital, mediante la radicación de alegatos escritos simultáneos. El alegato del Hospital fue sometido, por vía de correo electrónico, el 12 de julio de 2024, en cuya fecha quedó sometido el caso. No consta en el expediente, que se haya recibido el alegato de la Unión. En consecuencia, el caso será analizado y adjudicado con base a la prueba y alegaciones del Hospital en su alegato escrito.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

En ausencia de acuerdo sobre el aspecto a ser resultado por el árbitro, procede determinar, conforme a derecho, las alegaciones del Hospital, la prueba que obra en el expediente del caso, y la facultad otorgada al árbitro por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Conciliación y Arbitraje del 10 de noviembre, según enmendado,¹ si la querrella es o no arbitrable. De determinar que la querrella no es arbitrable, se desestimaré la querrella. De ser arbitrable, se citará el caso para vista en sus méritos.

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 10 de noviembre de 2021, según enmendado- Artículo IX - Sobre la Sumisión, inciso (b) dispone y citamos: "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, las contenciones de las partes y la prueba admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES ²

ARTÍCULO XXXII

EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN

Este Convenio será efectivo el 1 de octubre de 2018 y continuará en vigor hasta la medianoche del 30 de septiembre de 2021, 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 está 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 ese Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, hoy 29 de noviembre de 2018.

IV. DOCUMENTOS APLICABLES A LA CONTROVERSIA

1. Convenio Colectivo correspondiente a las Enfermeras y Enfermeros graduados, con vigencia del 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021. (**Exhibit 1 Conjunto**).

² Convenio Colectivo con vigencia del 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021.

2. Carta del Director Ejecutivo de la ULEES del 3 de junio de 2021, dirigida al Hospital notificando la intención de enmendar el Convenio Colectivo para la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas (os). **(Exhibit 2 Hospital)**
3. Convenio Colectivo correspondiente a la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os) con vigencia del 28 de diciembre de 2023 hasta el 28 de diciembre de 2026. **(Exhibit 3 Conjunto)**.
4. Comunicación del 4 de agosto de 2022, sometida por el señor Christopher Alemán, dirigida a la señora Maria Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, solicitando su reposición al empleo. **(Exhibit 4 Hospital)**.
5. Comunicación de María Vega, Directora de Recursos Humanos del 10 de agosto de 2022, dirigida al señor Alemán, mediante la cual le notifica que a la fecha de su reclamación no existía un Convenio Colectivo, toda vez que el mismo había expirado el 30 de septiembre de 2021, por lo que no aplicaba el Procedimiento de Quejas y Agravios. No obstante, se le indicó haber coordinado una reunión para el 16 de agosto de 2022. **(Exhibit 5 Hospital)**.
7. Copia de la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro del 29 de agosto de 2022.

V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

El 2 de agosto de 2022, el señor Christopher Alemán radicó una querrela ante la señora María Vega, Directora de Recursos Humanos del Hospital, solicitando su reposición al empleo, invocando para ello, el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. La señora Vega, le envió comunicación escrita al querellante, mediante la cual le informó haber coordinado una reunión a través de la plataforma TEAMS, para discutir su reclamación. En su comunicación, la señora Vega manifestó que el Convenio Colectivo había expirado, por lo que no existía un Procedimiento de Quejas y Agravios, y, por consiguiente, su querrela no era arbitrable. El 29 de agosto de 2022, la Unión radicó una Solicitud para Selección de Árbitro para entender en la reclamación del señor Alemán.

A través de su alegato escrito, el Hospital sostiene que para la fecha en que el señor Alemán sometió su reclamación a la Oficina de Recursos Humanos, no había un Convenio Colectivo vigente, toda vez que según las disposiciones claras e inequívocas del Artículo XXXII, sobre Expiración y Renovación del Convenio, se dispuso que su efectividad y vigencia fuese desde el 1 de octubre de 2018, hasta la medianoche del 30 de septiembre de 2021; que la expiración del Convenio, sin que hubiese sido prorrogado el mismo, dejó sin efecto las cláusulas pactadas entre las partes, incluyendo la posibilidad de dirimir las querellas bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios; que al expirar el Convenio, sin haber sido extendido, quedó sin jurisdicción el árbitro para atender cualquier asunto surgido posterior al 30 de septiembre de 2021. El nuevo Convenio Colectivo fue acordado, con vigencia prospectiva, el 28 de diciembre de 2023.

De conformidad con las alegaciones del Hospital, los hechos del caso y la jurisprudencia aplicable, reiteramos decisiones previas de este foro y la jurisprudencia aplicable relacionadas al mismo asunto.

En el campo obrero patronal, un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de sí, conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje. De ordinario y salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por los tribunales, pues nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente. En estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si las partes pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje y no a resolver la controversia en sus méritos. **JRT v. NY & PR Steamship Co. 69 DPR 782 (1949).**

En cuestiones jurisdiccionales, la jurisprudencia ha sido clara y determinante al establecer que las facultades y jurisdicción del árbitro emanan del convenio colectivo. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en el caso **United Steelworkers v. Enterprise Wheel And Car Co. 363 US 593 (1960)**, expresó que un árbitro en su función de resolver determinada querrela está limitado a la interpretación y aplicación del convenio colectivo. En **Atkinson v. Sinclair 370 US 238**, el mismo Tribunal Supremo manifestó, que el arbitraje es una materia contractual y no puede requerirse a una parte que someta una disputa a arbitraje cuando así no lo ha convenido. La autoridad del árbitro para

atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes. *López v. Destileria Serrallés*, 90 DPR 245,256 (1982). Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme a los términos mismos del convenio. *JRT v. NY & PR Steamship Co. supra*. Véanse además: *JRT v. Central Mercedita, Inc.*, 94 DPR 502 (1967); *W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers*, 461 U.S. 757 (1983).

De la misma forma en que existe un deber de las partes a reunirse con el fin de negociar y lograr un nuevo convenio, aun cuando el anterior haya expirado, la discusión de situaciones presentadas al patrono sobre reclamaciones de los empleados que representa, no pueden ser ignorados por el patrono so pretexto de no existir un procedimiento de quejas y agravios. A esos efectos, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en el caso *White Oak Coal Co.*, 295 NLRB 567 (1989), citando lo resuelto en *Litton Financial Printing v. NLRB*, 501 US 190 (1991), resolvió que, es cierto que un convenio colectivo expirado no tiene ninguna fuerza ni efecto, pero requiere la continuidad del proceso de discusión de quejas y agravios, pero categóricamente no requiere la continuación de este en el convenio así expirado. Ello significa que nada impide que las partes se reúnan para discutir cualquier asunto que surja más allá de la expiración del convenio, utilizando como guía el proceso de discusión de querellas establecido en el Convenio. No obstante, no existe una obligación de seguir el proceso en cuestión al pie de la letra, luego de haberse reunido con la Unión y discutir el asunto, tal y como hubiese ocurrido normalmente habiendo un convenio colectivo vigente.

Véase también lo resuelto por la JNRT en el caso **Hilton-Davis Chem. Co Div., 185 NLRB 241 (1970)**.

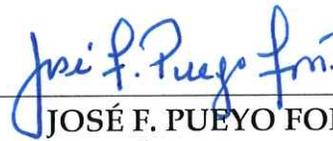
Por los fundamentos hasta aquí discutidos, forzoso es concluir que la querella radicada por el señor Alemán, no es susceptible de ventilarse en el foro arbitral y en consecuencia, procede emitir el siguiente:

VI. LAUDO

La querella no es sustantivamente arbitrable.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, hoy 12 de junio de 2025.



JOSÉ F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 12 de junio de 2025 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. CLARIBEL ORTIZ
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO
SÁNCHEZ, BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA, CSP
cortiz@sbsmnlaw.com

SRA. MARIA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC
mndevega@auxiliomutuo.com

REPRESENTANTES LEGAL DE LA UGT

LCDO. ARTURO O. RIOS ESCRIBANO
ariosescribano@gmail.com

LCDA. YARLENE JIMÉNEZ ROSARIO
jimenezrosariolaw@gmail.com

SR. JOSE O. ALVERIO DÍAZ
PRESIDENTE
ULEES
alverio@unidadlaboral.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA