

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

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-23-229*
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (Unión)	SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA POR JURISDICCIÓN
	ÁRBITRA: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se notificó para el 23 de mayo de 2022, en el Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Ponce, Puerto Rico. El 11 de abril de 2022, mediante correo electrónico, el Lcdo. Lloyd Isgut Rivera¹, asesor legal y portavoz del **HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN**, en adelante “el Patrono o el Hospital”, solicitó la suspensión de la audiencia y mediante moción solicitó la desestimación por falta de jurisdicción del Foro. Para atender en

* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva del Caso Número A-21-1107.

¹ El 7 de julio de 2022, el licenciado Isgut, solicitó se le relevara de continuar representando al Hospital. En su lugar, se aceptó a la Lcda. Erika Ivette Martínez Ríos como abogada de récord del Hospital.

primera instancia, el asunto umbral planteado, le concedimos un término al Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz de la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD**, en adelante “la Unión o la ULEES”, para que radicara, su memorial de derecho. Para propósitos de análisis y adjudicación, el caso quedó sometido el 13 de junio de 2022.

II. SUMISIÓN

De la prueba sometida surgió que el asesor legal del Hospital, el Lcdo. Lloyd Isgut Rivera, en su Moción de Desestimación, no expresó cuál era su proyecto de sumisión. La Unión representada por el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez no radicó su memorial de derecho. No obstante, de la totalidad de los documentos sometidos, colegimos que el asunto a resolver versa sobre si la reclamación incoada por la Unión ante el Foro Arbitral es susceptible de verse en sus méritos, por lo que debemos determinar, en primera instancia, si la árbitra tiene jurisdicción para ello o no. De determinar que no es arbitrable sustantivamente, se desestimaré. De determinar lo contrario, se señalará una vista de arbitraje para la atención de los méritos.²

² ARTÍCULO IX – SUMISIÓN

... b) 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 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso... (Rev. 10/Nov./2021).

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IX DERECHO DE ANTIGÜEDAD

Se reconoce el derecho de antigüedad. En casos de reducción de personal, los empleados con menor antigüedad en su departamento serán los primeros en ser suspendidos.

Los empleados cesanteados serán re-empleados en el orden inverso al cual fueron cesanteados. Los derechos de antigüedad cesarán por cualquiera de las siguientes razones:

1. Renuncia
2. Despido por causa justificada.
3. Suspensión temporera (Lay-Off) no disciplinaria por un período de más de un año.
4. Ausencia debido a enfermedad o incapacidad por lesión incurrida en el curso del trabajo que se prolongue por más de un año siempre y cuando no haya conflicto con las leyes aplicables.
5. Ausencia debido a enfermedad o incapacidad física no relacionada con el trabajo que se prolongue por un período de más de un año.

El Hospital preparará una lista de antigüedad, dentro de los treinta (30) días siguientes a la firma del presente Convenio, conteniendo la siguiente información: ...

Una lista similar será preparada cada doce (12) meses y publicada en los tabloncillos de edictos. Copia de la misma será enviada a la Unión...

ARTÍCULO XI QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección A: Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado o la interpretación de las disposiciones del presente Convenio o cualquier cláusula 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: ...

ARTÍCULO XXVII DISPOSICIONES GENERALES

...

Y. Todo empleado cubierto por este convenio colectivo que realice turnos 3-11 permanente y tengan 5 años o más de antigüedad disfrutarán de todos los fines de semana libres y aquellos con menos de cinco (5) años disfrutarán de dos (2) fines de semana libre, siempre y cuando no se afecte el servicio para estos en particular, cuando el servicio se afecte se le otorgará solamente un fin de semana libre. Todo empleado cubierto por este convenio colectivo que realice turnos 11-7 permanentemente disfrutarán del programa de trabajo que escoja este. Personal con 30 años o más de servicio a la firma del convenio tendrán dos (2) fines de semana libre al mes.

ARTÍCULO XXVIII PLAZAS VACANTES O TURNOS PREFERENCIALES

A. Cualquier oportunidad de ascenso dentro de la Unidad Contratante, será cubierta por el empleado de mayor

antigüedad dentro del departamento que llene los requisitos y cualifique...

La plaza vacante o turno preferencial será solicitado por el empleado por escrito y dirigido a Recursos Humanos.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

De los documentos escritos sometidos surgió que las partes rigen sus relaciones obrero patronales por un Convenio Colectivo con vigencia desde el 24 de mayo de 2018 hasta el 31 de mayo de 2020, el cual fue prorrogado. En el mismo, las partes negociaron el Artículo XXVII, Disposiciones Generales, Inciso Y, entre otros.

Del expediente surge que la Unión incoó una reclamación a nombre de la Sra. María Morales Rivera, la cual trabaja en el Centro de Imágenes del Hospital, por alegada violación al Artículo XXVII, Inciso Y, entre otros. Por dicha acción, la Unión activó el Artículo XI: Quejas, Agravios y Arbitraje, y radicó una Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, para dilucidar la referida controversia.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, conforme a la prueba sometida, determinaremos si la Árbitra tiene jurisdicción para entrar a dirimir los méritos de la controversia o no.

Conocido es que la referida defensa de arbitrabilidad se levanta en el foro arbitral con el objetivo de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que

tiene ante sí.³ Dicha figura cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de la querrela. El arbitraje es la herramienta que han establecido las partes, para dilucidar las controversias que entre ellas puedan surgir. Los tratadistas han dividido el concepto de arbitrabilidad sustantiva en dos aspectos: la jurisdicción del árbitro(a) y su autoridad. La jurisdicción comprende el contenido de la cláusula de arbitraje, mientras que la autoridad se establece mediante la facultad que le otorgan las partes al árbitro(a), según se dispone en el Convenio Colectivo o en el acuerdo de sumisión propuesto para conceder remedios afirmativos. De esta forma, vemos como el asunto de arbitrabilidad sustantiva está ligado a los aspectos de jurisdicción y autoridad del árbitro(a).⁴ También, el tratadista Demetrio Fernández Quiñones expresa la importancia de determinar la jurisdicción del árbitro y expresa lo siguiente: “La jurisdicción de los árbitros se determina en función del consentimiento que las partes contratantes le han expresado al árbitro para que decida un caso. Todo laudo que decida asuntos que no le han sido encomendados al árbitro será anulado por los tribunales. Si un árbitro resuelve un asunto que está, claramente, excluido de su jurisdicción es nulo.”⁵

³ Elkouri & Elkouri. (2003, 6ta. Ed.). *Determining Arbitrability*. In the HOW ARBITRATION WORKS (pp. 277-290). B.N.A., Inc. Washington, D.C.: Editor-in-Chief Alan Miles Ruben.

⁴ Fernández Quiñones, Demetrio. (2000). *Arbitrabilidad*. En EL ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL (pp. 377-461). D.C. - Colombia: Legis Editores S.A.

⁵ Fernández Quiñones, Demetrio. (2000). *Revisión Judicial de los laudos de arbitraje*. En EL ARBITRAJE OBRERO-PATRONAL (p. 487). D.C. - Colombia: Legis Editores S.A.

El Lcdo. Lloyd Isgut Rivera en su Moción de Desestimación sometió sus argumentos sobre el aspecto umbral que aquí dirimimos, éstos se citan cual fueron plasmados, en los términos siguiente:

1) El 2 de agosto de 2019 la Unidad Laboral de Enfermeros y Empleados de la Salud (“ULEES”), presentó ante la Junta de Relaciones del Trabajo un cargo de práctica ilícita contra del Hospital de la Concepción identificado 12-CA-245988. Mediante éste, la ULEES planteó que el Hospital había violado la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, 29 U.S.C. sec. 151 et seq. **Véase Anejo 2, Complaint and Notice of Hearing.** Específicamente, el párrafo 7 del “*Complaint and Notice of Hearing*” (en adelante, Querella) presentado ante la Junta dispone lo siguiente:

El Artículo XXVII, Subsección Y de los convenios colectivos vigentes para la Unidad A y B, que se describen anteriormente en los párrafos 5 (b) y 6 (b), establece:

Cualquier empleado cubierto por este contrato con cinco (5) años o más de antigüedad que trabaje en el turno permanente de 3:00 pm a 11:00 pm disfrutará de todos los fines de semana libres, y aquellos con menos de 5 años disfrutarán de dos (2) fines de semana libres siempre que el servicio para aquellos en particular no se vea afectado, si el servicio se ve afectado solo se otorgará un (1) fin de semana libre. Cualquier empleado cubierto por este contrato que trabaje permanentemente en el turno de 11:00 pm a 7:00 am disfrutará del programa de trabajo elegido por él. El personal con 30 años de servicio o más al momento de la ejecución de

este contrato estará libre dos fines de semana al mes”.⁶
(Traducción nuestra).

2) Consecuentemente, el párrafo 8 de la Querella establece:

(a) Desde el 10 de febrero de 2019 o alrededor de esa fecha, la Querellada no ha mantenido en vigor todos los términos y condiciones de los convenios colectivos descritos anteriormente en los 5 (b), 6 (b) y 7, mediante rotación turnos de trabajo y reducir los fines de semana libres de los empleados de la Unidad A y la Unidad B que trabajan en los departamentos de laboratorio, **el centro de imágenes** y de terapia respiratoria del Querellado, y por lo tanto cambiar los horarios de trabajo y las horas de esos empleados de una manera que no cumpla con términos del Artículo XXVII, Sección Y del convenio colectivo mencionado anteriormente.

(b) Los temas establecidos anteriormente en el párrafo 7 se relacionan con salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo de la Unidad A y la Unidad B y son temas obligatorios para los propósitos de la negociación colectiva.

(c) El Querellado participó en la conducta descrita anteriormente en el párrafo 8 (a) sin el consentimiento de la Unión.⁷ Traducción nuestra) (Énfasis suplido).

3) El 22 de septiembre de 2020, la Unión, a nombre propio y a nombre de los empleados que representa, y el Hospital firmaron un Acuerdo y

⁶ Párrafo número 7 del Cargo ante la Junta: “Article XXVII, Subsection Y of the current collective-bargaining agreements in effect for Unit A and B, which are described above in paragraphs 5(b) and 6(b), states: ...”

⁷ Párrafo número 8 del Cargo ante la Junta: “(a) Since on or about February 10, 2019, Respondent has failed to continue in effect all of the terms and conditions of the collective-bargaining agreements described above in paragraphs 5 (b), 6 (b) and 7, by rotating work shifts and reducing weekends off of employees in Unite A...”

Estipulación, donde entre otras cosas, ULEES acordó desistir con perjuicio del Cargo, la Querella y los Casos de Arbitraje. Como parte del Acuerdo y Estipulación, la ULEES acordó, a nombre propio y a nombre de los empleados que representa relevar, descargar y renunciar a toda reclamación y/o causa de acción, por cualquier y todo concepto, en ley y/o equidad contra el Hospital que haya sido presentada y/o hubiera podido ser presentada y que esté relacionada a las alegaciones del Cargo, la Querella y los Casos de Arbitraje. Además, la ULEES y el Hospital acordaron que el Hospital sólo le brindaría un horario fijo de lunes a viernes a tres (3) empleados particulares únicamente, a saber, el Sr. Daniel Bahamundi, la Sra. Edna Ayala y el Sr. Abner Rivera. Según los términos y condiciones de dicho acuerdo, para cumplir con el desistimiento del Cargo y Querella, la ULEES, a nombre propio y a nombre de los empleados que representa, firmó la Solicitud de Desistimiento ("Withdrawal Request") y la presentó a la representación legal de la ULEES para ser presentada inmediatamente ante la NLRB. Además, **se acordó que la ULEES iba a presentar una solicitud de desistimiento con perjuicio ante el Negociado retirando los Casos de Arbitraje. Véase Anejo 1**

4) Luego de firmado el Acuerdo y Estipulación, la ULEES presentó la Querrela de epígrafe ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. En la Querrela la Unión alegó que el Hospital violó el Convenio Colectivo, precisamente el artículo que fue alegado en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, el Artículo XXVII, Subsección Y. En síntesis, la alegación de la Unión es que, al preparar los programas de trabajo, el Hospital le redujo los fines de semana a la señora María Morales Rivera, de Centro de Imágenes, Véase **Anejo 3**. La alegación de la ULEES es igual a la presentada ante la NLRB en la cual la Unión alegó que el Hospital, al preparar los programas de trabajo le reducía los fines de semana a los empleados unionados. Por lo tanto, el caso de referencia debe ser desestimado en vista del Acuerdo y Estipulación. No obstante, si la alegación de la ULEES ahora es que el Hospital no cumplió con el Acuerdo y Estipulación. El caso debe ser desestimado por falta de arbitrabilidad sustantiva debido a que las partes no acordaron en el Acuerdo y Estipulación que cualquier controversia relacionada al alegado incumplimiento del Hospital con el Acuerdo y Estipulación sería sometida a arbitraje.

5) En vista de los anterior, el Hospital le solicita a este Honorable Foro que desestime el presente caso por falta de arbitrabilidad sustantiva.

En resumen, el Patrono entiende que la Árbitra carece de jurisdicción para dirimir la reclamación incoada por la Unión, ya que el asunto en controversia, relacionado a programas de trabajo, fue parte de un Acuerdo y Estipulación que alcanzaron en el caso número 12-CA-245988, presentado con anterioridad ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. La Unión, no presentó alegación al respecto.

Luego de examinar, evaluar y analizar la totalidad de la prueba estamos prestos a resolver el planteamiento umbral atinente a la defensa de arbitrabilidad sustantiva esgrimida por el asesor legal y portavoz del Patrono ante la querrela incoada por la Unión. En lo que, al referido asunto, aquí planteado las partes, claramente, acordaron en el Convenio Colectivo, en su Artículo XXVII, Disposiciones Generales, Inciso Y, supra, lo relacionado a turnos permanentes y, por tanto, programas de trabajo que es de lo que se trata este caso. No tenemos duda de que las partes acordaron dilucidar cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia que pudiera surgir de la interpretación y aplicación en lo que atañe a la administración del Convenio Colectivo que gobierna las relaciones obrero patronales de las partes aquí en litigio. Ello, a través de lo que provee el Artículo XI, Quejas, Agravios y Arbitraje. Dado a ello, entendemos, entonces, que la

querella incoada por la Unión, constituye un agravio que está cubierto por el Convenio Colectivo, por consiguiente, la querella es arbitrable sustantivamente.

Además, de una lectura de la estipulación firmada por las partes en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, el 22 de septiembre de 2020, el asunto allí planteado se relaciona con la preparación de *programas de trabajo y reducción de fines de semana libre*, lo cual es uno atinente a una práctica ilícita que fue resuelta garantizándole una jornada de trabajo fija a tres (3) empleados, no así a la Querellante de este caso. Entendemos que, la alegación del Patrono relacionada a la doctrina de campo ocupado, por la Unión haber radicado en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo un cargo de alegada práctica ilícita del trabajo, es otro asunto distinto al aquí planteado que resolvieron mediante la antedicha estipulación. No podemos desestimar el caso de autos por una estipulación firmada en la JNRT bajo el precepto de práctica ilícita.

Sabido es que el Negociado de Conciliación y Arbitraje no atiende casos de prácticas ilícitas, solo casos relacionados al Convenio Colectivo el cual dicta aspectos trascendentales en las relaciones obrero patronales, es decir entre el Patrono y Unión. Aclaremos que, algunos casos radicados en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, pudieran estar relacionados a la administración del Convenio Colectivo. En ese caso de excepción, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo solicita que el Negociado de Conciliación y Arbitraje paralice algún o algunos casos relacionados que pudieran

impactar las relaciones obrero patronales negociadas en el Convenio Colectivo, ello, en lo que emiten su decisión. Este caso no manifiesta dicha excepción por lo que, el aspecto del Artículo XXVII, Inciso Y, supra, goza de unas garantías de turnos de trabajo negociadas que involucran turnos permanentes, antigüedad y años de servicio, entre otros asuntos. Dicho aspecto tenemos que evaluarlo en los méritos para determinar si se violó, en este caso, el Convenio Colectivo o no. En mérito de lo anteriormente expuesto, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querrela es arbitrable sustantivamente, nos declaramos con jurisdicción para dirimir la reclamación presentada por la Unión ante el foro arbitral en sus méritos. Se cita a las partes a comparecer el **martes, 10 de enero de 2023 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Seguridad de Empleo de Ponce del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**. Ese día, se atenderá el caso en sus méritos bajo el número administrativo **A-21-1107**.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de septiembre de 2022.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 15 de septiembre de 2022 y remitida

por correo electrónico a las siguientes personas:

SR JOSÉ O ALVERIO DÍAZ
DIRECTOR EJECUTIVO ULEES
alverio@unidadlaboral.com

SRA KARLA L ROMÁN ROSADO, SECRETARIA
ULEES OFICINA PONCE
kroman@unidadlaboral.com

SRA OLGA FLORES CRUZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
oflores@hospitalconcepcion.org

LCDA ERIKA IVETTE MARTÍNEZ RÍOS
BUFETE PIZARRO & GONZÁLEZ
emartinez@pg.legal

LCDA YARITZA ECHEVARRÍA VILLARUBIA Y/O
LCDO FÉLIX BARTOLOMEI RODRÍGUEZ
INSTITUTO LEGAL LABORAL Y DE MEDIACIÓN CSP
fbartolomei@illmpr.com
echevarria@illmpr.com


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III