

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

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-23-262

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO: RUTH COUTO
MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender la querella en referencia estuvo pautada para el 12 de marzo de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La representante legal del Patrono¹ planteó que la controversia no era arbitrable sustantivamente. Los representantes legales de las partes² acordaron presentar sus respectivas posiciones sobre el particular mediante sendos escritos. El caso quedó sometido para análisis y adjudicación en relación a la arbitrabilidad sustantiva del mismo, el 15 de julio de 2024.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolver, por lo que presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Se solicita que la querella sea desestimada, toda vez que, para la fecha de los hechos y la posterior suspensión de la Querellante, el convenio colectivo que cubría al personal RN

¹ Lcda. Carmen Muñoz Noya, Q.E.P.D.

² Lcda. Carmen Muñoz Noya por el Patrono y Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez por la Unión.

había vencido, por lo que, la querrela presentada por la Unión, no es arbitrable.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro resuelva si la querrela es arbitrable sustantivamente o no. Si resuelve que es arbitrable, que programe la vista de los méritos.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje³, determinamos que el asunto preciso a resolver en el caso ante nuestra consideración es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable sustantivamente o no. De entender que lo es, citar para la vista en sus méritos. De decidir en contrario, desestimar el reclamo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES⁴

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.

³ 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.

⁴ Convenio Colectivo de la Unidad RN, entre las partes. Vigente del 1 de octubre de 2018 al 30 de septiembre de 2021.

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.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Hospital Auxilio Mutuo y la ULEES firmaron el Convenio Colectivo de la Unidad RN, por el periodo del 1 de octubre de 2018 al 30 de septiembre de 2021⁵. En su Artículo XXXII, titulado Expiración y Renovación, dispone:

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 a 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. ... (Énfasis nuestro.)

2. Las partes comenzaron un proceso de negociación colectiva para la firma de un nuevo Convenio Colectivo.

⁵ Anejo I del escrito del Patrono.

3. El 28 de julio de 2022, discutieron con la querellante, Dorcas Taveras Almonte, enfermera graduada en el Hospital Auxilio Mutuo, una Hoja de Intervención relacionada a la categorización incorrecta de un paciente. El 11 de agosto del mismo año, el Hospital tomó la determinación de suspenderle de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables⁶.
4. No conforme con lo anterior, la Unión radicó la correspondiente Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, el 22 de septiembre de 2022, cuestionando la medida ante nuestra consideración.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono levantó como defensa que el caso no es arbitrable sustantivamente, toda vez que, al momento de los hechos pertinentes a la querella, y su posterior radicación, no existía un Convenio Colectivo vigente entre las partes, por lo que el mecanismo de arbitraje no estaba disponible para este caso.

La Unión, por su parte, alegó que la querella era arbitrable toda vez que el Patrono se insertó en el procesamiento de la querella y posterior elección de Árbitro en el procedimiento de arbitraje, por lo que levantar la arbitrabilidad sustantiva del caso en esta etapa, sería ir en contra de sus propios actos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Nos corresponde determinar, en primera instancia, si el caso ante nuestra consideración es arbitrable sustantivamente o no. En esta ocasión, la ULEES está

⁶ Anejo II del escrito del Patrono.

cuestionando la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días de Dorcas Taveras Almonte.

El Hospital afirma que, a la fecha en que se dio el incidente que se registró en la hoja de intervención discutida con la Querellante el 28 de julio de 2022, la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días que resultó de las irregularidades en ella imputadas y la posterior reclamación, 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 octubre de 2018 hasta la medianoche del 30 de septiembre de 2021. Por lo que, así las cosas, y siendo el arbitraje una criatura del convenio colectivo, no tenemos jurisdicción para entender en esta controversia.

Nos reiteramos en lo enunciado en decisiones anteriores entre estas mismas partes. En el campo obrero patronal, un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si, 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 méritos⁷.

⁷ 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. Destilería 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.**, supra⁸.

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 la Unión representa, no pueden ser ignoradas por el Patrono so pretexto de no existir un procedimiento de quejas y agravios. Ello significa que nada impide que las partes se reúnan para discutir cualquier asunto que surja más allá de la expiración del convenio⁹.

Así las cosas, es forzoso concluir, considerando la totalidad de la prueba, los hechos del caso, la jurisprudencia y principios legales que definen el concepto de la

⁸ Véase, además, las decisiones de los Tribunales Supremo de Puerto Rico y de los EEUU en los casos: **JRT v. Central Mercedita, Inc.**, 94 DPR 502 (1967); **W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers**, 461 U.S. 757 (1983).

⁹ Véase decisión de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT) en el caso **Hilton-Davis Chem. Co. Div.**, 185 NLRB 241 (1970).

arbitrabilidad sustantiva, que no estaba en vigor el Procedimiento de Quejas y Agravios para la fecha en que ocurrieron los hechos, ni en la fecha en que se radicó la querella, por no haber un Convenio Colectivo vigente. Por los fundamentos antes expuestos, procede emitir el siguiente:

LAUDO

La querella no es arbitrable sustantivamente. Se desestima el reclamo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 4 de febrero de 2025.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 4 de febrero del 2025 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
c.ortizvelazquez@yahoo.com

LCDO. ÁNGEL MUÑOZ NOYA
amunoz@sbsmnlaw.com
ireyes@sbsmnlaw.com

SR. JOSÉ ALVERIO
PRESIDENTE ULEES
alverio@unidadlaboral.com

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



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA