

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

HOSPITAL SAN CARLOS, INC. D/B/A  
HOSPITAL SAN CARLOS BORROMEIO  
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-23-659

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA POR  
JURISDICCIÓN

ÁRBITRA: LIZA OCASIO OYOLA

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se notificó para atenderse el 11 de febrero de 2025, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. Previo a dicha fecha, las partes acordaron, e informaron a esta árbitra, que el caso se atendiera y adjudicara mediante memoriales de derecho, una defensa de arbitrabilidad sustantiva. Para propósitos de análisis y adjudicación, el caso quedó sometido el 3 de marzo de 2025, luego de la radicación de los referidos memoriales de derecho.

El HOSPITAL SAN CARLOS BORROMEO, en adelante “el Patrono o el Hospital”, estuvo representado por el Lcdo. Reynaldo A. Quintana Latorre, asesor legal y portavoz. La UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD, en adelante “la Unión o la ULEES”, estuvo representada por la Lcda Yaritza Echevarría Villarrubia, asesora legal y portavoz. A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

La sumisión propuesta por las partes fue la siguiente:

Determinar si la querrela es o no arbitrable sustantivamente. De determinarse que la querrela no es arbitrable, que la misma sea desestimada. De determinar que la querrela es arbitrable, que se señale la vista sobre los méritos del caso.

## III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

### ARTÍCULO XXXVII VIGENCIA

Este Convenio Colectivo entrará en vigor desde su firma hasta el 15 de diciembre de 2020.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente, y quedará en vigor de año en año, a menos que por lo menos ciento (120) días antes de la fecha de su vencimiento normal, una de las partes notifique a la otra parte por

escrito su deseo de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado...

En testimonio de lo cual, las partes han otorgado este Convenio Colectivo en Moca, Puerto Rico hoy 5 de abril de 2019...

#### **IV. HECHOS Y DOCUMENTOS ESTIPULADOS**

Las partes estipularon los hechos y los documentos atinentes a la controversia aquí en cuestión. Estos se presentan según fueron redactados por las partes, a continuación:

1. El Convenio Colectivo de la unidad de enfermeras graduadas a la que pertenece la querellante, se firmó el 5 de abril de 2019, con una duración hasta el 15 de diciembre de 2020.<sup>1</sup>
2. Luego de la expiración del referido convenio, un nuevo convenio se suscribió entre las partes con fecha del 23 de julio de 2024.
3. La fecha de los hechos que son objeto de la querrela, presentada por la Unión ante este Foro es el 3 de marzo de 2023, fecha en la que se le entregó a la Sra. Ninoskie Otero remitió a Sra. Yadira Rodríguez Ramírez, directora de Recursos Humanos, Sr. Rafael González, Director Médico, Sr. Reynaldo Mangual, Director del Departamento de Enfermería y a Sr. Orlando Vélez, Supervisor de Sala de Operaciones, una carta titulada "Reporte Administrativo" y en la cual se hace alusión a situación ocurrida el 2 de marzo de 2023.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Exhíbit - 1 - Conjunto.

<sup>2</sup> Exhíbit - 2 y 2A - Conjunto.

4. Fechada el 2 de marzo de 2023 y firmada como recibida el 3 de marzo de 2023, la Unión entregó al Hospital un documento titulado Hoja de Trámite aludiendo a los hechos que motivan la presente controversia y el motivo de una querrela en primer paso.<sup>3</sup>
5. El 3 de marzo de 2023 el Hospital remitió contestación a los planteamientos de la unión mediante carta suscrita por el Sr. Reinaldo Mangual, RN, MSN, Director de Servicios de Enfermería.<sup>4</sup>
6. Fechada el 9 de marzo de 2023 y firmada como recibida el 10 de marzo de 2023 la Unión entregó al Hospital un documento titulado Hoja de Trámite aludiendo a los hechos que motivan la presente controversia y el motivo de una querrela en segundo paso.<sup>5</sup>
7. Mediante carta fechada el 11 de agosto el Hospital San Carlos a través de su Directora de Recursos Humanos, Yadira Rodríguez Ramírez le comunicó a la Unión luego de su reunión el 8 de agosto de 2023, su contestación al Segundo Paso de Querrela.<sup>6</sup>
8. El 27 de marzo de 2023 la Unión sometió la presente querrela ante el Foro Arbitral.<sup>7</sup>

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, conforme a lo acordado por las partes en el referido acuerdo de sumisión, resolveremos si la Arbitro tiene jurisdicción para ventilar los

---

<sup>3</sup> Exhíbit - 3 - Conjunto.

<sup>4</sup> Exhíbit - 4 - Conjunto.

<sup>5</sup> Exhíbit - 5 - Conjunto.

<sup>6</sup> Exhíbit - 6 - Conjunto.

<sup>7</sup> Exhíbit - 7 - Conjunto.

méritos de la querrela incoada por la Unión o no. Tal como establece la sumisión, nos corresponde resolver, en primera instancia, una defensa de arbitrabilidad sustantiva de la querrela aquí en cuestión. La referida defensa de arbitrabilidad sustantiva, se levanta en el foro arbitral para tratar de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que tiene ante sí. La misma se refiere a la interrogante de si, conforme los términos del Convenio Colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje un agravio en particular, ya que no se puede obligar a una parte a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual. Solo puede ser arbitrable aquel agravio que surja de un Convenio Colectivo vigente durante una relación contractual u obrero patronal.<sup>8</sup>

La representación legal del Patrono en su escrito señaló que la querrela no es arbitrable sustantivamente, toda vez que los hechos que dieron lugar a la radicación de ésta surgieron luego de la expiración del Convenio Colectivo que gobernaba su relación contractual. Por tal razón, procede la desestimación del caso. La Unión, por su parte, señaló que la querrela es arbitrable sustantivamente, toda vez que el Patrono atendió la misma al participar activamente en el procedimiento de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, sometiéndose así voluntariamente a la

---

<sup>8</sup> Véase: Nolde Bros., Inc. v. Bakery Workers, 430 U.S. 243 (1977).

jurisdicción del foro. Además, el Hospital va en contra sus propios actos al someterse al procedimiento de arbitraje y luego de estar inmerso en el mismo, lo rechaza mediante un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

Luego de examinar, evaluar y analizar la totalidad de la prueba sometida a través de los escritos de los representantes legales de cada parte, estamos listos para resolver el planteamiento umbral atinente a la defensa de arbitrabilidad sustantiva esgrimida por el asesor legal y portavoz del Patrono, ante la querella incoada por la Unión. En el presente caso, la prueba no controvertida sobre la expiración del Convenio Colectivo aquí en cuestión nos llevó a concluir que cuando ocurrieron los hechos, el 2 de marzo de 2023, de este caso no existía vínculo contractual entre las partes; ya que dicho Convenio Colectivo había expirado, por sus propios términos el 15 de diciembre de 2020.

No existe ningún impedimento para que las partes utilicen como base el proceso de discusión de querellas establecido en el convenio colectivo expirado, sin perder de perspectiva que ello no tiene que seguirse al pie de la letra.<sup>9</sup> Por décadas se ha reiterado mediante abundante glosa jurídica, que la arbitrabilidad o jurisdicción de

---

<sup>9</sup> Hilton-Davis Chem. Co. Div, 185 NLRB 241 (1970).

un árbitro es un **asunto contractual**<sup>10</sup> y que una parte no le puede requerir a otra someter a un proceso de arbitraje una controversia, cuando no existe una **obligación contractual**<sup>11</sup> para ello.

Además, el hecho de que el Hospital y la Unión se reúnan para atender las querellas que surjan y se sometan al foro de arbitraje, no implica que vayan contra sus propios actos. Existe una obligación de discutir las querellas que surjan de aquellos empleados representados por la Unión, en virtud del requisito de negociar de **buena fe**, según establecido en la Ley de Relaciones Obrero-Patronales, según enmendada, mejor conocida por como la Ley Taft-Harley de 1947. De igual forma en que existe un deber de la parte de reunirse con el fin de negociar y acordar un nuevo Convenio Colectivo, la discusión de situaciones presentadas sobre reclamaciones de los empleados, no pueden ser ignorados por las partes bajo el pretexto de no existir un Convenio Colectivo vigente. En virtud de ello, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo ha expresado que si bien es cierto que un Convenio Colectivo expirado no tiene ninguna fuerza ni efecto contractual; la regla en contra del efecto de cambios unilaterales cuando ocurre un "impasse" entre las partes, requiere la continuidad del procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio Colectivo expirado,

---

<sup>10</sup> United Steelworkers of America v. Warrior & Gula Nav. Co., 3a63 U.S. 574, 582 (1960).

<sup>11</sup> Nolde Bros. V. Bakery Confection Workers, Local 358, 430 U.S. 243, 255 (1977).

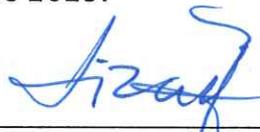
pero categóricamente no requiere la continuación del procedimiento de arbitraje establecido en el Convenio así expirado.<sup>12</sup> En mérito de los fundamentos expuestos, emitimos el siguiente:

**VI. LAUDO**

Determinamos que la querrela no es arbitrable sustantivamente, se desestima el reclamo de la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de marzo de 2025.



---

LIZA OCASIO OYOLA  
ÁRBITRA

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 19 de marzo de 2025, y remitida por

correo electrónico a las siguientes personas:

SR JOSÉ O ALVERIO DÍAZ  
DIRECTOR EJECUTIVO ULEES  
[alverio@unidadlaboral.com](mailto:alverio@unidadlaboral.com)  
[kroman@unidadlaboral.com](mailto:kroman@unidadlaboral.com)

---

<sup>12</sup> White Oak Coal Co., 295 NLRB 567 (1989), citando lo resuelto en Litton Financial Printing, supra.

SRA YELITZA FLORES VILANOVA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL SAN CARLOS DE BORROMEO  
[yflores@hscbpr.org](mailto:yflores@hscbpr.org)  
[yarodriguez@hscbpr.org](mailto:yarodriguez@hscbpr.org)

LCDA YARITZA ECHEVARRÍA VILLARUBIA  
INSTITUTO LEGAL LABORAL Y DE MEDIACIÓN  
[echevarria@illmpr.com](mailto:echevarria@illmpr.com)  
[fbartolomei@illmpr.com](mailto:fbartolomei@illmpr.com)

LCDO REYNALDO A QUINTANA LATORRE  
BUFETE BAERGA & QUINTANA  
[rquintana@bqlawoffices.com](mailto:rquintana@bqlawoffices.com)  
[lriviera@bqlawoffices.com](mailto:lriviera@bqlawoffices.com)

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA

