

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)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚMERO: A-23-758
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES) (UNIÓN)	SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
	ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender la querrela de la referencia se pautó para celebrarse el 31 de enero 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. Ambas partes estuvieron de acuerdo en someter el aspecto sobre la arbitrabilidad sustantiva del caso mediante sendos escritos en apoyo a sus respectivas posiciones. El caso quedó sometido, para análisis y adjudicación en torno a su arbitrabilidad sustantiva, con la radicación simultánea de los escritos, el 6 de mayo de 2024.

Por el Hospital Auxilio Mutuo, en adelante “el Patrono”, compareció la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, asesora legal y portavoz. Por parte de la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante “la Unión o “la ULEES”, compareció el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez.

¹ Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez

SUMISIÓN

Las partes sometieron proyectos por separado:

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine a la luz del Convenio Colectivo, la prueba y conforme a derecho si:

1. La querrela presentada por la Unión para el beneficio de la RN Isabel Reyes Cruz dirigida a impugnar una Hoja de Intervención del 6 de febrero de 2023, es arbitrable sustantivamente ante la inexistencia de Convenio Colectivo vigente al 6 de febrero de 2023.
2. De ser arbitrable, que cite la vista; de no ser arbitrable, que desestime la querrela.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que la Árbitro determine, aplicando la doctrina de actos propios, que tiene jurisdicción para entender en la controversia de autos toda vez que, el Hospital no puede ir en contra de sus propios actos al someterse, voluntariamente, al procedimiento de arbitraje que ahora rechaza.

Tomando en consideración los hechos, la prueba, la jurisprudencia, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y la facultad conferida por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,² el asunto a resolver es el siguiente:

² 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 – Sumisión, inciso (b) dispone: “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.”

Determinar si la querrela es arbitrable sustantivamente. De serlo, señalar vista para atender los méritos del reclamo. De no serlo, desestimar la querrela.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

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.

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 2021⁴.

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

³ Anejo I del escrito del Patrono, Convenio Colectivo de la Unidad RN, entre las partes. Vigente del 1 de octubre de 2018 al 30 de septiembre de 2021.

⁴ Anejo I del escrito del Patrono.

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. ... (Énfasis nuestro.)

2. El 3 de junio de 2021, el Director Ejecutivo de la ULEES, José Alverio, envió una misiva al Administrador del Hospital, manifestando la intención de enmendar el Convenio Colectivo de la Unidad RN⁵.
3. Vencido el Convenio y sin que se prorrogara el mismo, las partes estuvieron inmersos en la negociación de un nuevo convenio colectivo. El nuevo Convenio Colectivo entre las partes, se firmó el 28 de diciembre de 2023, sin retroactividad⁶.
4. La querellante, Isabel Reyes Cruz, labora como Enfermera Graduada en Telemetría.
5. El 6 de febrero de 2023, la Gerente Sara Merced Morales, emitió una Hoja de Intervención con la Querellante, por un incidente ocurrido el 4 de febrero de 2023⁷.
6. El 9 de febrero de 2023, la Querellante cuestionó dicha Hoja de Intervención en Primer Paso⁸ ante la Sra. María Vega.

⁵ Anejo II del escrito del Patrono.

⁶ Anejo III del escrito del Patrono.

⁷ Anejo V del escrito del Patrono.

⁸ Anejo VI del escrito del Patrono.

7. El 21 de febrero de 2023, el Patrono, por conducto de la Directora de Recursos Humanos, le ofreció a la Unión una fecha para reunirse y discutir el reclamo de la Querellante. En la misiva manifestó que no aplicaba el Procedimiento de Arbitraje por no haber un convenio colectivo firmado entre las partes y que el ofrecimiento de la reunión no constituía una renuncia a su postura de no arbitrabilidad de la querrela⁹.
8. En carta del 13 de abril de 2023, relacionada al reclamo de, la Sra. María Vega hacia el Sr. Aníbal Alago, funcionario de la ULEES, ésta reitera su posición en cuanto a que el Procedimiento de Quejas y Agravios no estaba en vigor, por no haber un Convenio Colectivo vigente entre las partes¹⁰.
9. El 25 de abril de 2023, la Unión recibió la determinación del Hospital de mantener la Hoja de Intervención. En la comunicación, el Hospital se reiteró en su posición de que el Procedimiento de Quejas y Agravios no estaba en vigor, por no haber un Convenio Colectivo vigente entre las partes¹¹.
10. El 4 de mayo de 2023, la Unión radicó ante este foro la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, solicitando que se dejara sin efecto la Hoja de Intervención de 6 de febrero de 2023, dirigida a la Querellante, por entenderla injustificada.

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 querrela, y su posterior radicación, no

⁹ Anejo VII del escrito del Patrono.

¹⁰ Anejo VIII del escrito del Patrono.

¹¹ Anejo IX del escrito del Patrono

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 querrela era arbitrable sustantivamente, toda vez que, el Patrono se sometió a la jurisdicción del Negociado al comparecer, voluntariamente, a los procedimientos posteriores a la designación de Árbitro, por lo que ahora estaría actuando contrario a la doctrina de actos propios al cuestionar la arbitrabilidad sustantiva del caso.

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 cuestionando una Hoja de Intervención recibida por la Querellante el 6 de febrero de 2023.

El Hospital afirma que, a la fecha de los eventos que provocaron que se le diera la Hoja de Intervención a la Querellante y la posterior radicación del reclamo, 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, sin que fuera prorrogado. 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 méritos¹².

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.**, *supra*¹³.

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

¹² **JRT v. NY & PR Steamship Co.** 69 DPR 782 (1949).

¹³ 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).

de situaciones presentadas ante el Patrono sobre reclamaciones de los empleados que la Unión representa, no pueden ser ignorados por éste 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 convenio¹⁴.

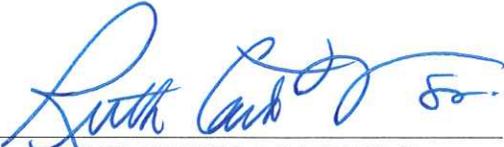
Así las cosas, es forzoso concluir, considerando la totalidad de la prueba, los hechos del caso, la jurisprudencia y principios legales que definen el concepto de la arbitrabilidad sustantiva, que no estaba en vigor el Procedimiento de Quejas y Agravios para la fecha en que ocurrieron los hechos que se le imputan a la Querellante, ni a la fecha en que se radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, por no haber un Convenio Colectivo vigente entre las partes. Por los fundamentos antes expuestos, procede emitir el siguiente:

LAUDO

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

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 6 de noviembre de 2024.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de noviembre de 2024 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
contacto@unidadlaboral.com

¹⁴ Véase decisión de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT) en el caso **Hilton-Davis Chem. Co. Div.**, 185 NLRB 241 (1970).

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
cortiz@sbsmnlaw.com
ocastillo@sbsmnlaw.com

SR. JOSÉ ALVERIO
PRESIDENTE
ULEES
alverio@unidadlaboral.com
asantana@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