

**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-23-829
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 querella de la referencia se pautó para celebrarse el 3 de octubre 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 2 de diciembre 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 Ábitro determine a la luz del Convenio Colectivo unidad A aplicable², la prueba y conforme a derecho³:

1. Si la querella presentada por Edwin Perales Cintrón para arbitrar una Hoja de intervención con empleado que le fuera entregada al querellante el 8 de febrero de 2023, es arbitrable sustantivamente. Ello, ante la inexistencia de Convenio Colectivo para la Unidad A desde el 30 de septiembre de 2022 y hasta el 28 de diciembre de 2023.
2. De determinar que no es arbitrable, que desestime la querella.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que la Ábitro 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,⁴ el asunto a resolver es el siguiente:

² A la fecha de la queja del querellante en este caso, 8 de febrero de 2023, no existía Convenio Colectivo Unidad A en vigor que permitiera arbitrar la queja.

³ La arbitrabilidad sustantiva es un asunto de estricto derecho. Por otro lado, ambos Convenios Colectivos, aunque inaplicables en este caso requieren que el laudo emitido sea conforme a derecho.

⁴ 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 querella es arbitrable sustantivamente. De serlo, señalar vista para atender los méritos del reclamo. De no serlo, desestimar la querella.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES⁵

ARTÍCULO XXXII

EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN

Este Convenio entrará en vigor el 1 de octubre de 2018 y continuará vigente hasta la medianoche del 30 de septiembre de 2022, 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 A, por el periodo del 1 de octubre de 2018 hasta la medianoche del 30 de septiembre de 2022⁶. En su Artículo XXXII, titulado *Expiración y Renovación*, dispone:

⁵ Anejo I del escrito del Patrono, Convenio Colectivo de la Unidad A, entre las partes. Vigente del 1 de octubre de 2018 al 30 de septiembre de 2022.

⁶ Anejo I del escrito del Patrono.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de octubre de 2018 y continuará vigente hasta la medianoche del 30 de septiembre de 2022, 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 31 de mayo de 2022, el Director Ejecutivo de la ULEES, envió una misiva al Administrador del Hospital, manifestando la intención de enmendar el Convenio Colectivo de la Unidad A⁷.
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 2023⁸.
4. El querellante, Edwin Perales Cintrón, labora como Escolta del Hospital.
5. Para el 8 de febrero de 2023, al Querellante se le cursó una Hoja de intervención con el empleado⁹.
6. El 14 de febrero de 2023, el Querellante cuestionó la Hoja de Intervención con el empleado en Primer Paso¹⁰.

⁷ Anejo II del escrito del Patrono.

⁸ Anejo III del escrito del Patrono.

⁹ Anejo V del escrito del Patrono.

¹⁰ Anejo VI del escrito del Patrono.

7. El 22 de febrero de 2023, el Querellante recibió respuesta del Patrono, por conducto de la Directora de Recursos Humanos quien le informó que no aplicaba el Procedimiento de Quejas y Agravios por no haber un convenio colectivo en vigor¹¹.
8. De igual modo, el funcionario de la ULEES, Kaleb Reyes recibió una misiva de la Directora de Recursos Humanos del Hospital fechada 21 de marzo de 2023¹², en la cual reiteraba que el Convenio Colectivo estaba vencido, por lo que la querella no era arbitrable sustantivamente¹³.
9. El 1 de junio de 2023, la Unión radicó ante este foro la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, cuestionando la Hoja de Intervención con el empleado del 8 de febrero de 2023.

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 el caso.

La Unión, por su parte, alegó que la querella era arbitrable sustantivamente, toda vez que, el Patrono se sometió voluntariamente a la jurisdicción del Negociado al comparecer, voluntariamente, a los procedimientos posteriores a la designación de

¹¹ Anejo VII del escrito del Patrono.

¹² La Unión recibió dos comunicaciones adicionales de la Directora de Recursos Humanos (25 de abril y 15 de mayo de 2023), insistiendo en su postura sobre la inexistencia del procedimiento de quejas y agravios por no haber un Convenio Colectivo vigente. Anejos IX y X del escrito del Patrono.

¹³ Anejo VIII del escrito del Patrono.

Árbitro, por lo que ahora estaría actuando contrario a la doctrina de actos propios al cuestionar la arbitrabilidad sustantiva de los casos.

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 con el empleado emitida al Querellante el 8 de febrero de 2023.

El Hospital afirma que, a la fecha de los hechos imputados en la Hoja de Intervención y la posterior radicación de la querella para cuestionarla, no había un Convenio Colectivo vigente. Que, a tenor, el Hospital levantó dicha defensa desde el momento en que el Querellante presentó su querella en primer paso, hasta el presente. 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 méritos¹⁴.

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 querella, 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.**, supra¹⁵.

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 ignorados por el Patrono so pretexto de no existir un

¹⁴ **JRT v. NY & PR Steamship Co.** 69 DPR 782 (1949).

¹⁵ 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).

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 convenio¹⁶.

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, su posterior terminación de empleo y la radicación del reclamo, por no haber un Convenio Colectivo vigente entre las partes. 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, 26 de junio de 2025.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de junio de 2025 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
cortiz@sbsmnlaw.com

SRA. ODETTE CASTILLO
ocastillo@sbsmnlaw.com

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
c.ortizvelazquez@yahoo.com
contacto@unidadlaboara.com

¹⁶ Véase decisión de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT) en el caso **Hilton-Davis Chem. Co. Div., 185 NLRB 241 (1970)**.

LCDO ARTURO RIOS ESCRIBANO
ariosescribano@gmail.com

LCDA YARLENE JIMÉNEZ ROSARIO
yarlene@hotmail.com

SRA. KARLA ROMÁN
kroman@unidadlaboral.com

SR. JOSÉ ALVERIO DÍAZ
DIRECTOR EJECUTIVO
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD
(ULEES)
alverio@unidadlaboral.com
secretaria@unidadlaboral.com

SRA. MARÍA VEGA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO
mndevega@auxiliomutuo.com
recursoshumanoscorrespondencia@auxiliomutuo.com


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA