

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-23-871¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA /PLAZAS VACANTES O
TURNOS PREFERENCIALES Y
VIOLACIÓN AL ARTÍCULO XXVIII
IVÁN PÉREZ ROMÁN

ÁRBITRO: MARIEL NARVÁEZ
SÁNCHEZ

INTRODUCCIÓN

Luego de varios trámites, se citó a vista de arbitraje el caso de referencia el 20 de mayo de 2022, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan Puerto Rico. En aquel entonces, el Patrono solicitó el desistimiento del caso por entender que el mismo no era arbitrable sustantivamente. Sin embargo, al éste no ser la parte promovente, le solicitamos a la Unión que se pronunciara al respecto. Así las cosas, se otorgó hasta el 27 de junio de 2022, para que la Unión presentara alegato escrito en torno a la defensa de arbitrabilidad sustantiva esgrimida por la representación legal del Patrono y en oposición a desestimación del caso.

Sin embargo, debido a que, tanto el Patrono como la Unión, notificaron renuncia y cambio de representación legal, y solicitaron la posposición de los procedimientos, citamos nuevamente el caso para vista de arbitraje, el 27 de febrero de 2023. Para ese entonces, la nueva representación legal de la Unión solicitó tiempo

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

adicional para responder adecuadamente la Moción de Desestimación por arbitrabilidad sustantiva. El 8 de mayo de 2023, la Unión presentó Oposición a la Desestimación por escrito, quedando sometido el caso. En el proceso, el Hospital de la Concepción, en adelante el "Patrono", estuvo representado por la Lcda Erika I. Martínez Ríos, y La Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante la "Unión", estuvo representada por el licenciado Carlos M. Ortiz Velázquez. Luego de lo anteriormente esbozado, estamos en posición de resolver.

CONTROVERSIA A RESOLVER

Evaluadas y analizadas ambas contenciones presentadas por las partes en sus escritos, concluimos que el asunto a ser resuelto por esta Ábitro se encuentra enmarcado en la siguiente sumisión²:

Que la Honorable Ábitro determine si la querella presentada por la Unión es arbitrable sustantivamente o no. De determinar que no lo es, que proceda con el cierre y archivo con perjuicio de la querella. De determinar lo contrario, que señale una vista para atender el asunto en sus méritos.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

1. El 2 de agosto de 2019, la Unión presentó ante la Junta de Relaciones del Trabajo un cargo de práctica ilícita contra el Hospital de la Concepción, identificado 12-A-245988, por violación a la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo (29 USC Sec. 501) y los Artículos XXVII, Subsección Y, párrafo 5(b) y 6(b) del Convenio Colectivo.
2. La querella presentada por la Unión establecía que, desde el 10 de febrero de 2019 o alrededor de esa fecha, el Hospital no había cumplido con:

² Véase Artículo XIII, Inciso b Reglamento para el Orden Interno de los Procedimientos de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

- a. Las condiciones suscritas en el Artículo XXVII del Convenio Colectivo, al rotar turnos y reducir los fines de semana de empleados que trabajan en laboratorios, centro de imágenes y terapia respiratoria. Por lo cual, dicha conducta se relacionaba con un cambio en los horarios de trabajo de los querellantes.
 - b. Lo establecido en el párrafo 7(b) del Convenio Colectivo que se relaciona con salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo de la Unidad A y la Unidad B, los cuales son temas obligatorios para los propósitos de la negociación colectiva.
 - c. Procurar el consentimiento de la Unión al momento del Patrono incurrir en la conducta descrita en el párrafo 8(a) del Convenio Colectivo vigente entre las partes.
3. El 22 de septiembre de 2020, el Hospital y la Unión, a nombre propio y a nombre de varios empleados que ésta última representa, llegaron a una estipulación sujeta a varios términos y condiciones. (Véase Anejo 1 de la Unión).
 4. En consideración al cumplimiento de lo acordado por parte de la Unión, el Hospital acordó establecer, a partir del 1 de noviembre de 2020, cambios en los horarios de los querellantes: Daniel Behamundi, Edna Ayala y Abner Rivera.
 5. El Hospital y la Unión, a nombre propio y a nombre de los empleados que representa, acordaron que las acciones descritas en el inciso anterior estaban sujetas a que el Hospital recibiera la carta u orden de la NLRB certificando y aprobando el desistimiento con perjuicio del Cargo y la Querrela contra el Hospital y recibiera la Resolución del Negociado Desestimando los Casos de Arbitraje.

6. El 28 de mayo de 2021, la Unión presentó querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en representación de Iván Pérez Román, alegando violación del Artículo XXVIII - Plazas Vacantes y Turnos Preferenciales y el Artículo XXVII - Disposiciones Generales del Convenio Colectivo.
7. El unionado, Iván Pérez Román, ocupa una plaza de Tecnólogo Médico en el Laboratorio del Hospital de la Concepción.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

En primer lugar, el Patrono planteó que, la controversia presentada ante nos por la Unión no es arbitrable sustantivamente, ya que del lenguaje del Acuerdo y Estipulación surge que la reclamación presentada por el querellante, Iván Pérez Román, fue atendida y resuelta. Así mismo, conforme a lo establecido, las partes acordaron renunciar a cualquier reclamación que hubiesen podido presentar en torno a la preparación de programas de trabajo y el efecto que ello pudiese tener en los fines de semana de los empleados. Enfatizó que, la Unión convino con que el Patrono continuara la práctica de asignar empleados a turnos rotativos, que incluyan la reducción de fines de semana, a cambio de que se le garantizaran turnos fijos a tres empleados particulares entre los cuales no está el señor Iván Pérez Román. Razón por la cual, la controversia presentada ante nuestra consideración ya fue resuelta entre las partes.

En segundo lugar, el Patrono expresó que, si la alegación de la Unión fuese que no se ha cumplido con el Acuerdo y Estipulación, el Negociado Conciliación y Arbitraje (NCA) no tendría jurisdicción para atender tal reclamo. Ello, debido a que dicho Acuerdo no contiene una cláusula en la que las partes hayan acordado someter a arbitraje cualquier controversia relacionada al mismo.

La Unión, por su parte, articuló que en cuanto a la alegación patronal de que el Acuerdo y Estipulación entre la Unión y el Hospital dispuso del caso en su totalidad, es un planteamiento que se aleja de la realidad; ya que la reclamación del unionado, Iván Pérez Román, presentada en el caso de autos no está incluida en dicho acuerdo. El acuerdo se refiere y se contrae a los tres (3) empelados querellantes y mencionados en el mismo; Bahamundi, Ayala y Rivera. Por otra parte, dispuso que la alegación por parte del Patrono de que el Acuerdo y Estipulación ante el *National Labor Relation Board* (NLRB), no le brinda jurisdicción al Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) para entender cualquier controversia o reclamación que surgiera relacionado a lo acordado, es una frívola y sin fundamento legal alguno. Añadió que cualquier controversia entre las partes debe ser dirimida en arbitraje, que es el mecanismo que éstas acordaron para zanjar toda controversia. En definitiva, indicó que la queja del unionado, Iván Pérez Román, no fue resuelta entre las partes, razón por la cual la Unión presentó ante el NCA una Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro.

OPINIÓN

El arbitraje es una criatura que nace y es producto de la negociación colectiva. Por tanto, es materia de contrato entre dos partes y ninguna debe ser obligada a someter para su solución, una controversia sobre la cual no ha acordado arbitrar.³ La árbitra en su rol de jueza, no puede asumir jurisdicción o determinar el ámbito de ésta, cuando por ley no la tiene.

En reiteradas ocasiones el Tribunal ha expresado que en Puerto Rico existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje como método alternativo para la

³ United Steelworkers of America v. Warrior & Gula Nav. Co., 363 U.S. 574 (1960)

solución de disputas.⁴ Así pues, han hecho claro que, de ordinario, no puede hacerse caso omiso del procedimiento de arbitraje prescrito en un contrato. Además, han resuelto que existe una presunción de arbitrabilidad cuando el contrato contiene una cláusula de arbitraje.⁵ Sin embargo, esta política a favor del arbitraje no es absoluta, y tiene sus excepciones. En particular, debemos tener muy presente que dicha política está ligada a la doctrina de la autonomía de los contratantes enunciada en el Artículo 1207 del Código Civil puertorriqueño. 31 L.P.R.A. sec. 3372.

Cualquier impedimento que se invoque para que el quejoso no tenga la oportunidad de que su agravio lo determine un árbitro, es materia de arbitrabilidad, ya sea en la modalidad procesal o sustantiva. La arbitrabilidad sustantiva, lo que plantea es que el árbitro no tiene autoridad o jurisdicción para adjudicar conforme a los méritos del caso, ni para conceder remedio. En otras palabras, el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva surge cuando una parte esboza que determinado asunto no está cubierto por el Convenio Colectivo, o que el mismo surgió cuando no estaba vigente. La función de determinar lo que es o no arbitrable, debe estar enfocada en si la querella presentada está dentro de lo que recoge la cláusula de arbitraje o si el Convenio entre las partes estaba vigente al momento de ocurrir el evento que dio paso a la querella que se pretende arbitrar.

A la luz de lo anterior, y de lo argumentado por las partes en sus respectivos escritos, nos corresponde resolver si el Acuerdo y Estipulación resuelto por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT), resolvió la controversia presentada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, por la Unión a nombre del querellante,

⁴ Paine Webber v. Service Concepts, Inc., 2000 TSPR 85.

⁵ World Films, Inc. v. Paramount Pictures Corp., 125 D.P.R. 352 (1990).

Iván Pérez Román y, por ende, limitó nuestra jurisdicción y autoridad para adjudicar o conceder remedio. Veamos el asunto aquí en controversia.

De un análisis del Acuerdo y Estipulación entre las partes, con fecha de 22 de septiembre de 2020 y al cual hemos hecho referencia, notamos, en primera instancia, que tanto lo acordado, como los cambios en los horarios, fueron relacionados a los empleados identificados como: Daniel Bahamundi, Edna Ayala y Abner Rivera. De igual forma, el inciso (6) de dicho acuerdo establece que las partes acordaron que lo estipulado no tiene el propósito de crear precedente alguno ni de establecer términos y condiciones de empleo. Tampoco, crear precedentes ni entenderse como admisión de parte alguna en torno a la arbitrabilidad procesal o sustantiva. Además, de la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, se desprende que la controversia a resolver se relaciona con la violación del Artículo XXVIII - Plazas Vacantes o Turnos Preferenciales y del Artículo XXVII - Disposiciones Generales. Por tanto, todo lo antes mencionado se distancia de la interpretación conferida por el Patrono.

Así las cosas, llegar a la conclusión de que la reclamación, presentada por el querellante, Iván Pérez Román, ya se transigió ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT) y que ésta persigue el mismo remedio, atenta contra el debido proceso de ley y descarta de plano la razón del procedimiento de quejas y agravio. Dicho procedimiento contenido en un convenio, como en el caso de autos, es la cláusula de no huelga que goza de ser una influencia estabilizadora en las relaciones obrero patronales y contiene un gran valor terapéutico. El mismo está involucrado en la negociación prolongada y continua entre la Unión y el Patrono. Por tanto, la

observancia de éste no se estructuró para fomentar su empleo inútil o su manipulación.

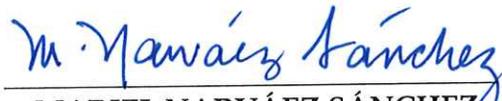
Definitivamente, estamos ante un procedimiento adversativo, donde existe una controversia legítima, real y vigente entre las partes. La misma está claramente contenida en el Artículo XI, Sección A - Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo que rige las relaciones laborales entre las partes. Por tanto, la queja presentada por el querellante, Iván Pérez Román, no fue, ni ha sido resuelta. Tan es así que, presentó su reclamo ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Por todo lo cual, conforme a los hechos, al Derecho, y la evidencia presentada se determina lo siguiente:

LAUDO DE ARBITRAJE

La controversia presentada por el Hospital de la Concepción, es arbitrable sustantivamente. Ante ello, se declara **NO HA LUGAR** la desestimación presentada por el Patrono. La audiencia de arbitraje para evaluar los méritos de la querrela, se llevará a cabo el martes, 5 de diciembre de 2023, en las instalaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan Puerto Rico a las 8:30 a.m., bajo el número administrativo A-21-1087

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

Dado en San Juan, Puerto Rico a 27 de junio de 2023.


MARIEL NARVÁEZ SÁNCHEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

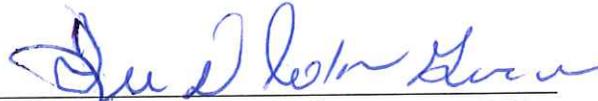
Archivado en autos, a 27 de junio de 2023; se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR. JOSÉ O. ALVERIO DÍAZ
PRESIDENTE ULEES
alverio@unidadlaboral.com

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

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

LCDA. ERIKA I. MARTÍNEZ RÍOS
emartinez@pg.legal



IRIS DORIS COLÓN GRACIANI
TÉCNICA EN SISTEMAS EN OFICINA