

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

**HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO
MUTUO DE PUERTO RICO, INC.**
(Patrono)

v.

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-24-238

**SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
(HOJA DE INTERVENCIÓN DE 20 DE
SEPTIEMBRE DE 2023)**

WILNELIZ MORALES CALDERÓN

**ÁRBITRO:
ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe fue pautada para el 29 de abril de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. Llegada la fecha, las partes conjuntamente solicitaron presentar el caso mediante Memoriales de Derecho, ante una defensa de arbitrabilidad sustantiva, lo cual fue concedido. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 17 de junio de 2024, luego de que se extendiera la fecha límite para la presentación de los respectivos alegatos escritos, en apoyo de las contenciones de las partes.

En representación del Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo "el Patrono o el Hospital", compareció la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, asesora legal y portavoz. En representación de la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y

Empleados de la Salud, en lo sucesivo “la Unión o la ULEES”, compareció el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

El Hospital presentó según acordado con la Unión, el siguiente Acuerdo de Sumisión:

Que, la Honorable Árbitro determine a la luz del Convenio Colectivo, la prueba y conforme a derecho si la querella presentada por la Unión para beneficio de la RN Wilneliz Morales Calderón para tratar de impugnar una Hoja de Intervención sobre evento del 20 de septiembre de 2023, es arbitrable sustantivamente ante la inexistencia del Convenio Colectivo vigente a dicha fecha. De ser arbitrable que cite a vista, de no ser arbitrable que se desestime la querella.

III. EVIDENCIA PRESENTADA

- Exhibit 1** - Convenio Colectivo de Enfermeras (os) Graduadas (os) suscrito entre las partes, vigente desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021.
- Exhibit 2** - Carta de 3 de junio de 2012, del Sr. José O. Alverio Díaz, director ejecutivo de la ULEES, dirigida al Lcdo. Jorge L. Matta Serrano para notificar la intención de enmendar el Convenio Colectivo de la Unidad de Enfermeras Graduadas.
- Exhibit 3** - Convenio Colectivo de la Unidad Enfermeras Graduadas firmado el 28 de diciembre de 2023.
- Exhibit 4** - Hoja de Intervención con el Empleado sobre incidente ocurrido el 20 de septiembre de 2023, recibida por la querellante Wineliz Morales Calderón, el 27 de septiembre de 2023.

Exhibit 5 - Carta de 5 de octubre de 2023, de la señora Wilneliz Morales radicando querrela en su primer paso, dirigido a la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos.

Exhibit 6 - Carta de 17 de octubre de 2023, de la señora María Vega, a la querellante Wineliz Morales en contestación al primer paso.

Exhibit 7 - Carta de 1 de noviembre de 2023, de la señora María Vega, al Sr. José Rodríguez Rodríguez, funcionario de la ULEES, informando la determinación de dejar sin efecto la Hoja de Intervención.

IV. DISPOSICIONES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO¹

ARTÍCULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. Si surgiese cualquier controversia, conflicto disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado, la aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente Convenio, o cualquier cláusula o frase del mismo, o cualquier controversia, disputa o cualquier conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

PRIMER PASO

Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentar dicha queja, de por sí o a través de su delegado ante el (la) Director(a) de Recursos Humanos del Hospital dentro de los diez (10) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los diez (10) días laborables **siguientes** a que se le presente dicha queja, el (la) Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado convocará a

¹ Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021.

una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración. En aquellos casos relacionados con desempeño será el (la) Director(a) de Recursos Humanos o la Directora de Enfermeras quien atienda las querellas. Luego de celebrada dicha reunión, el (la) Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado presentará su decisión por escrito dentro de los próximos diez (10) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo.

SEGUNDO PASO

- A. Si la Unión no está conforme con la decisión del (la) Director(a) de Recursos Humanos, la Directora de Enfermería o su representante autorizado la Unión podrá, no más tarde de diez (10) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurre a arbitraje. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte. En tal caso, las partes seleccionarán un árbitro de una terna de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.
- B. ...
- C. ...
- D. ...
- E. ...
- F. Cuando las partes refieran un asunto arbitrable al procedimiento de arbitraje, se conviene en someter una sumisión escrita, especificando la controversia a resolverse.
- G. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. El árbitro no podrá en forma alguna permitir, conceder o declarar extensión o renovación alguna de este Convenio Colectivo. Un laudo emitido en violación de este inciso será nulo y sin efecto.

- H. ...
- I. ...
- J. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.
- K. La decisión del árbitro será final y obligatoria excepto cuestiones de derecho que puedan surgir y cuyas cuestiones de derecho puedan ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.
- L. ...

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 estará 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 este Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, hoy 29 de noviembre de 2018.

V. RELACIÓN DE HECHOS

El Hospital Español de Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., y la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, firmaron un Convenio Colectivo para la Unidad Contratante de Enfermeras(os) Graduadas(os), con efectividad del 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021.² El 3 de junio de 2021, el Sr. José Alverio Díaz, director ejecutivo de la Unión, notificó por escrito al Lcdo. Jorge L. Matta Serrano, administrador del Hospital su intención de enmendar el Convenio Colectivo de las enfermeras graduadas.³ Vencido el Convenio Colectivo, las partes iniciaron el proceso de las negociaciones para un nuevo Convenio, el cual fue firmado el 28 de diciembre de 2023.⁴

La Sra. Wineliz Morales Calderón, aquí querellante, ocupa el puesto de Enfermera Graduada en el Departamento de Maternidad en el Hospital Español Auxilio Mutuo, en San Juan. El 20 de septiembre de 2023, la Sra. Jacqueline Rivera, Gerente de Maternidad, realizó una Hoja de Entrevista a la señora Morales por un incidente ocurrido el 20 de septiembre de 2023.⁵ La señora Morales, no conforme con la Hoja de Intervención, radicó una querrela en su primer paso ante la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos, objetando la misma y requiriendo que fuera eliminada de su expediente de personal. Así las cosas, el 17 de octubre de 2023, la señora Vega contestó por escrito a la señora Morales que la querrela presentada no era arbitrable debido al

² Exhibit 1 Conjunto.

³ Exhibit 2 Patrono.

⁴ Exhibit 3 Patrono.

⁵ Exhibit 4 Patrono.

vencimiento del Convenio Colectivo el 30 de septiembre de 2021. No obstante, le notificó la coordinación de una reunión para el 20 de octubre de 2023, a las 4:00 p.m., con el delegado de la Unión.⁶ La Unión, el 18 de octubre de 2023, en representación de la querellante, acudió al Negociado de Conciliación y Arbitraje interponiendo el presente recurso de arbitraje.

El 1 de noviembre de 2023, mediante comunicación escrita al señor José Rodríguez, funcionario de la ULEES, le fue notificado por la señora María Vega la determinación de dejar sin efecto la Hoja de Intervención.⁷ Sin embargo, no empece a lo anterior, el caso no fue retirado por la Unión.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos, en primera instancia, si la presente querrela es arbitrable sustantivamente o no.

El Patrono, a través de su representante legal, alegó que la querrela no es arbitrable en su modalidad sustantiva, porque a la fecha de la Hoja de Intervención objeto de la querrela, había expirado la vigencia del Convenio Colectivo y no se había suscrito uno nuevo. Arguyó que, la Unión antes del vencimiento del Convenio Colectivo le notificó por escrito al Hospital su intención de enmendar el mismo, iniciando así las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo de las enfermeras graduadas el cual fue suscrito el 28 de diciembre de 2023. Adujo que el Hospital advirtió a la Unión y a la querellante sobre la inexistencia del Convenio y levantó la

⁶ Exhibit 6 Patrono.

⁷ Exhibit 7 Patrono.

defensa de la arbitrabilidad en varias instancias, ya que ésta no se renuncia y puede levantarse en cualquier momento. Finalmente, señaló que, expirado el Convenio Colectivo, el árbitro queda sin jurisdicción para atender los méritos de la controversia.

La Unión, por su parte, defendió mediante su Memorial de Derecho, que la querrela es arbitrable sustantivamente. Indicó que el Hospital citó a una reunión a la querellante para discutir la querrela, reconociendo así un procedimiento de quejas y agravios y dando continuidad al Convenio Colectivo. Planteó, además que, al ser notificado de que se acudiría ante el Negociado, participó de la selección del árbitro y del procedimiento de arbitraje, y no invocó oportunamente su defensa sobre la falta de arbitrabilidad sustantiva, por lo que el Hospital renunció a levantar cualquier planteamiento sobre la misma. Aseveró, que el Patrono ha ido contra sus propios actos, ya que luego de participar, voluntariamente, en la discusión de la querrela con la ULEES, y de haber participado en las etapas de selección del árbitro para dilucidar la controversia, ahora formula que la querrela no es arbitrable sustantivamente.

Analizadas las respectivas contenciones de las partes, la prueba presentada y las disposiciones contractuales pertinentes, determinamos que le asiste la razón al Patrono.

Los tratadistas en el ámbito arbitral han señalado que la arbitrabilidad sustantiva surge cuando una parte plantea que determinada querrela no está cubierta por el convenio colectivo, o que el asunto traído está excluido del procedimiento de quejas y agravios, o cuando los hechos que motivaron la querrela surgieron cuando no había un convenio colectivo vigente. Así, pues, cuando un convenio colectivo entre una unión y

un patrono ha vencido, la querella surgida en dicho periodo no sería arbitrable sustantivamente. Esto se debe a que el arbitraje obrero patronal es materia de contratación entre dos partes y una de esas partes no debe ser obligada a someter a arbitraje una controversia para su resolución, si no lo ha consentido previamente. JRT v. NY & PR Steamship Co., DPR 782 (1949), United Steel Workers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co. 363 US 574,582 (1960). World Films, Inc. v. Paramount Pict Corp., 125 DPR 352, 361 (1990). Es decir, son los términos y condiciones establecidos en el Convenio Colectivo los que enmarcan los parámetros de la autoridad que tienen los árbitros para entender en las disputas, resolver las mismas y otorgar remedios. Sonic Knitting Indus., v. Int'l Ladies Garment, Etc., 106 DPR 557, 561 (1977), AT&T Technologies v. Communication Workers, 475 U.S 643 (1986). De ordinario, y salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por los tribunales. UGT v. Corp. de Difusión Pública, 168 DPR 674 (2006). En estas instancias, le corresponde al tribunal determinar si las partes pactaron someter la controversia a arbitraje sin adentrarse en los méritos.

La Unión plantea que el Patrono está impedido de presentar la defensa de la arbitrabilidad porque se reunió para discutir la querella y participó en la selección del árbitro. Sin embargo, la arbitrabilidad sustantiva nunca se renuncia. Se puede invocar por la parte que interese en cualquier momento, sea en los pasos prearbitrales o en el procedimiento formal del arbitraje. No obstante, el hecho de que un patrono participe de un proceso de quejas y agravios y en la selección del árbitro, luego de expirado un

convenio colectivo, no puede interpretarse como un consentimiento a arbitrar posteriormente dicho asunto. Flannery Parking v. Local 917, 1996 WL 403041. Así como existe un deber de las partes de reunirse para negociar un nuevo convenio cuando el anterior ha expirado, igualmente, cuando un patrono atiende los reclamos de los empleados, es una forma de resolver las controversias de manera informal tomando como base lo establecido en el convenio expirado.

La jurisprudencia arbitral ha sostenido, de forma reiterada, que aquellas disputas que hayan surgido fuera del periodo de vigencia de un convenio colectivo no son arbitrables, a tenor con el mismo. El Tribunal Supremo Federal en el caso Nolde Brothers, Inc. v. Local 358 Bakery and Confection Workers Union, 430 U.S. 243 (1977), estableció que las obligaciones de arbitrar continúan existiendo después de la expiración del convenio colectivo a menos que de los términos implícitos o explícitos del convenio expirado surja lo contrario. Estas expresiones del Tribunal Supremo Federal, en el caso Nolde Brothers, supra, sobre si existe o no la obligación de someterse al procedimiento de arbitraje luego de expirado un convenio colectivo fueron aclaradas en el caso Litton Financial Printing⁸, en el cual el mismo el Tribunal Supremo en interpretación del caso Nolde Brothers, supra, señaló que, no siempre los patronos tenían la obligación de arbitrar una controversia después de la expiración del convenio colectivo, sino que se encuentran limitados a disputas surgidas del mismo convenio; exceptuando cuando se presenten las siguientes excepciones: (1) Se puede decir que

⁸ Litton Financial Printing Division v. N.L.R.B., 501 U.S. 190 (1991).

una queja posterior a la expiración surge bajo el contrato solo cuando involucra hechos y sucesos que surgieron antes de la expiración, (2) cuando una acción tomada después de la expiración infringe un derecho acumulado o adquirido bajo el acuerdo, (3) o cuando según los principios normales de interpretación del contrato, los derechos contractuales en disputa sobreviven a la expiración del resto del acuerdo.

En el caso que nos ocupa, el Artículo XXXII, Expiración y Renovación del Convenio Colectivo, supra, que regía, para la fecha en que se hizo la Hoja de Intervención con el Empleado (20 de septiembre de 2023), dicho Artículo XXXII disponía, que el Convenio continuase vigente 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 notificara a la otra por escrito su deseo de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado.⁹ La Unión, el 3 de junio de 2023, notificó al Patrono por escrito su intención de enmendar el Convenio Colectivo de la Unidad de Enfermeras Graduadas.¹⁰ Por lo que el Convenio no se renovó automáticamente, sino que una vez expiró el 30 de septiembre de 2021, las partes comenzaron la negociación del nuevo Convenio Colectivo, el cual culminó con su firma el 28 de diciembre de 2023. La prueba presentada por el Hospital demuestra que no hubo renovación automática, sino que el Convenio venció el **30 de septiembre de 2021**, y al 20 de septiembre de 2023, fecha en

⁹ Convenio Colectivo Exhibit 1 Patrono -Artículo XXXII Expiración y Renovación

...“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...”

¹⁰ Exhibit II Patrono

que se hizo la Hoja de Intervención con Empleado a la señora Wineliz Morales Calderón, no había un Convenio Colectivo vigente.

La árbitro no tiene jurisdicción para ver los méritos de la controversia porque al momento de los hechos el Convenio Colectivo había expirado y las partes se encontraban negociando un nuevo Convenio. El arbitraje es una materia contractual y no se puede requerir a una parte que someta una disputa a arbitraje cuando así no lo ha convenido.¹¹ La controversia de autos trata de una Hoja de Intervención con Empleado acontecida el 20 de septiembre de 2023, fecha posterior al vencimiento del Convenio Colectivo que regía la relación entre las partes, por lo tanto, el caso no es arbitrable sustantivamente.

Por los fundamentos anteriores, emitimos la siguiente:

VII. DECISIÓN

Determinamos que la querrela no es arbitrable sustantivamente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 16 de septiembre de 2024.



ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

¹¹ I.R.T. v. Central Mercedita 97 D.P.R. 502

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 16 de septiembre de 2024; y se remite copia por correo

en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sr. José O. Alverio Díaz
alverio@unidadlaboral.com
kroman@unidadlaboral.com

Sra. María Vega
mnvevega@auxiliomutuo.com

Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez
c.ortizvelazquez@yahoo.com

Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez
cortiz@sbsmnlaw.com



MARIA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMA DE OFICINA

