

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 DE AUXILIO MUTUO DE PUERTO RICO, INC. (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-24-299
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADAS(OS) DE LA SALUD (Unión)	SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA POR EXPIRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
	ÁRBITRA: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se notificó para ser atendida el 3 de junio de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. Previo a la fecha, las partes acordaron, y a ello se le confirió el visto bueno, que el caso se atendiera y adjudicara mediante memoriales de derecho. Para propósitos de análisis y adjudicación, el caso quedó sometido el 21 de junio de 2024, luego de la radicación de los referidos memoriales de derecho.

El HOSPITAL ESPAÑOL DE AUXILIO MUTUO DE PUERTO RICO, INC., en adelante "el Patrono o El Hospital", fue representado por la Lcda. María E. Echenique Arana, asesora legal y portavoz. La UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADAS(OS) DE LA SALUD, en adelante "la Unión o la ULEES", fue representada por el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz. A las partes, así representadas, se les confirió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes, previo a los procedimientos, establecieron la sumisión en los términos siguientes:

Determinar si para la fecha de la queja o agravio, existía entre el Hospital Auxilio Mutuo y la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, un Convenio Colectivo o un acuerdo de someter a arbitraje la controversia aquí planteada.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

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 Colectivo quedará prorrogado automáticamente, y 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 tenga 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...

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Para el periodo desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2021, existió un Convenio Colectivo entre el Hospital Auxilio Mutuo y la Unidad Laboral de Enfermeras (os) Y Empleados de la Salud.¹ El mismo expiró por sus propios términos el 30 de septiembre de 2021, sin que existiera una estipulación y/o acuerdo alguno de extender su vigencia por un periodo adicional. De los escritos sometidos por los representantes legales de las partes surgió que los hechos que dieron lugar al caso de autos acontecieron el 8 de septiembre de 2023, fecha en que la querellante, Elizabeth Vega Torres, enfermera graduada, fue suspendida de empleo y sueldo.

¹ Exhíbit - A - Conjunto.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, conforme a lo expresado en los memoriales de derecho por los representantes legales de las partes, resolveremos si la presente controversia es arbitrable sustantivamente o no. La referida defensa de arbitrabilidad sustantiva se levanta en el foro arbitral con el objetivo de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí.² 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.³

La representación legal del Patrono en su escrito señaló que la querella 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. Por tal razón, procede la desestimación del caso. La Unión, por su parte, señala que la querella es arbitrable sustantivamente, toda vez que el Patrono atendió la querella participando activamente

² Elkouri & Elkouri. (2003, 6ta. Ed.). *Determining Arbitrability*. In the **HOW ARBITRATION WORKS** (pp. 277-290). B.N.A., Inc. Washington, D.C.: Editor-in-Chief Alan Miles Ruben.

³ Véase: *Nolde Bros., Inc. v. Bakery Workers*, 430 U.S. 243 (1977).

en el procedimiento de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, sometiéndose así voluntariamente a la 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 prestos a resolver el planteamiento umbral atinente a la defensa de arbitrabilidad sustantiva esgrimida por el asesor legal y portavoz del Patrono, ante la querrela 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 de este caso no existía vínculo contractual entre las partes; ya que dicho Convenio Colectivo había expirado por sus propios términos.

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 lograr un nuevo Convenio Colectivo, la discusión de situaciones presentadas sobre reclamaciones de los empleados, no pueden ser ignorados por las partes con el pretexto de no existir un Convenio Colectivo vigente. En virtud de ello, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo ha expresado que es cierto que un Convenio Colectivo expirado no tiene ninguna fuerza ni efecto. Sin embargo, 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, pero categóricamente no requiere la continuación del procedimiento de arbitraje establecido en el Convenio así expirado.⁴ 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.⁵ De este modo, y en mérito de los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que la querella no es arbitrable sustantivamente. Ello, toda vez que para la fecha de la queja o agravio, no existía entre el Hospital Auxilio Mutuo y la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleadas(os) de la Salud, un Convenio Colectivo o

⁴ White Oak Coal Co., 295 NLRB 567 (1989), citando lo resuelto en Litton Financial Printing, supra.

⁵ Hilton-Davis Chem. Co. Div., 185 NLRB 241 (1970).

un acuerdo de someter a arbitraje la controversia aquí planteada por lo que se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de noviembre de 2024.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 21 de noviembre de 2024, y remitida por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDO CARLOS M. ORTIZ VELAZQUEZ
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y
EMPLEADOS DE LA SALUD
c.ortizvelazquez@yahoo.com

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

LCDA MARÍA E. ECHENIQUE ARANA
PIZARRO & GONZÁLEZ
mechenique@pg.legal
jpizarro@pg.legal

SRA MARÍA VEGA
DIR REC HUM
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
mndevega@auxiliomutuo.com



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA