

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

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

v.

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-24-673

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO:
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de autos estaba señalada para el 12 de febrero de 2025, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. En vista de que el Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico, Inc., (en adelante "el Hospital" o "el Patrono") tenía un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva, las partes solicitaron término para someter el mismo mediante Memorandos de Derechos. Así las cosas, accedimos a la petición. Vencido el término otorgado, el caso quedó sometido para adjudicación el 31 de marzo de 2025.

EL HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO DE PUERTO RICO, INC., estuvo representado por la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, representante legal. La UNIDAD

LABORAL DE ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADAS (OS) DE LA SALUD (ULEES),

estuvo representada por el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal.

II. SUMISIÓN

Los proyectos de sumisión sometidos por las partes fueron los siguientes:

POR LA UNIÓN

"Que la Honorable Árbitro resuelva si la controversia planteada en el caso de autos es arbitrable sustantivamente".

POR EL PATRONO

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

1. La querella presentada por la Enfermera Graduada es arbitrable sustantivamente.
2. De determinar que no es arbitrable, que desestime la querella".

En el uso de la facultad concedida al árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos¹ que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar conforme con la prueba documental, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable si la querella, en el caso de autos, es arbitrable sustantivamente o no.

¹ Véase el **ARTÍCULO IX** – Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad de 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 evidencia 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.

De resultar en la negativa que se desestime la querella.

De resultar arbitrable sustantivamente, que se cite la vista, para ver los méritos del caso.

III. EVIDENCIA DOCUMENTAL

A. PRUEBA DEL PATRONO

1. **Exhíbit I** - Copia del Convenio Colectivo 2018-2021 con evidencia de expiración el 30 de septiembre de 2021.
2. **Exhíbit II** - Carta de José O Alverio Díaz, director ejecutivo ULESS, de 3 de junio de 2021, dirigida al Lcdo Jorge L. Matta Serrano, Administrador del Hospital notificando la intención de enmendar los Convenios Colectivos que vencen el 30 de septiembre de 2021
3. **Exhíbit III** - páginas 97 y 98 del Convenio Colectivo Unidad RN 2023-2026.
4. **Exhíbit IV**- Carta de suspensión de empleo del 24 de agosto de 2023, recibida por la empleada el 13 de septiembre de 2023.
5. **Exhíbit V**- Carta del 19 de septiembre de 2023, de la RN Luz E. Ortiz Rodríguez invocando el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Unidad RN.
6. **Exhíbit VI**- Carta del 2 de octubre de 2023, de la directora de Recursos Humanos del Hospital, dirigida al funcionario de la ULEES, Kaleb Reyes, recibida el 3 de octubre de 2023, recordando que el Convenio Colectivo venció el 30 de septiembre de 2021.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El presente caso surge de una querella presentada por la Unión de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (ULEES) en representación de la querellante Luz E. Ortiz

Rodríguez, quien al momento de los hechos laboraba como enfermera graduada en la unidad de intensivo quirúrgico del Hospital Español Auxilio Mutuo de Puerto Rico.

El 24 de agosto de 2023, la Querellante fue notificada, mediante carta, de una medida disciplinaria consistente en suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días, alegadamente, por no haber administrado a un paciente trasplantado una dosis de Thymoglobulina, medicamento inmunosupresor esencial en el tratamiento postoperatorio. Dicha carta fue recibida por la Querellante el 13 de septiembre de 2023.

En respuesta, el 19 de septiembre de 2023, la Querellante presentó una querrela escrita, dirigida al Patrono, en la cual invocó el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, impugnando la acción disciplinaria, de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo 2018-2021 que, alegadamente, regía las relaciones obrero-patronales entre las partes.

El Hospital, mediante carta de la directora de Recursos Humanos, fechada 2 de octubre de 2023, rechazó la procedencia del procedimiento de querrela, alegando que el Convenio Colectivo estuvo vigente hasta el 30 de septiembre de 2021, por lo que había expirado. Igualmente, le informó que la querrela presentada no es arbitrable.

El 21 de febrero de 2024, la ULEES radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), a los fines de que se adjudique la controversia. Como resultado, las partes participaron en el proceso de selección del árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Según la Unión dicha acción, por parte del Patrono, demuestra un acto inequívoco

de que el Patrono participaría activamente en el procedimiento de arbitraje ante este Foro, por lo que se sometió, voluntariamente, a la jurisdicción de éste. De manera que, el Patrono no objetó la misma ni mucho menos planteó que no acudiría al foro de arbitraje. Por lo que, constituye un planteamiento tardío, de parte del Hospital, y va contra sus propios actos al someterse a la jurisdicción del Negociado y luego incoar un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

Así las cosas, el asunto a resolver por este Foro consiste en determinar si la reclamación de la Querellante es arbitrable sustantivamente o no.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

Conforme con la evidencia presentada, surge que la medida disciplinaria impuesta a la querellante, Luz E. Ortiz Rodríguez, fue el 24 de agosto de 2023. **Exhíbit IV del Patrono.** Por no estar de acuerdo con dicha acción, el 19 de septiembre de 2023, la ULEES procedió a activar el Procedimiento de Querellas, establecido en el Convenio Colectivo 2018–2021. **Exhíbit V del Patrono.** Sin embargo, el Convenio Colectivo 2018–2021, había expirado desde el 30 de septiembre de 2021. **Exhíbit I del Patrono.** Esto plantea la ausencia de un mecanismo vigente al momento de los hechos que contemplará la obligación de someter disputas a arbitraje.

El Patrono planteó, desde sus primeras comunicaciones, y así la Unión fue advertida que no existía un convenio colectivo vigente al momento de los hechos. **Exhíbit VI del Patrono.** En cambio, la Unión alegó que existía una práctica continua de aplicación del Convenio Colectivo expirado, y que la participación del Hospital en etapas

procesales, como la selección del árbitro y la presentación de escrito, constituía un “waiver” de su defensa jurisdiccional.

Conforme con la jurisprudencia reiterada del Tribunal Supremo de Puerto Rico, particularmente en UGT v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, 168 DPR 674 (2006), la jurisdicción del foro arbitral depende exclusivamente de la existencia de un convenio colectivo vigente que expresamente contemple dicha obligación. La mera participación en etapas preliminares no suple la ausencia de jurisdicción especialmente, cuando la parte ha objetado de forma oportuna su sumisión al proceso arbitral.

La doctrina nacional establece que el arbitraje es un mecanismo que surge exclusivamente del acuerdo entre las partes, y que **la jurisdicción del árbitro está sujeta a la existencia de una cláusula expresa en un convenio vigente**, Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal. Por otro lado, la doctrina clásica de arbitraje, en los Estados Unidos, sostiene que la jurisdicción no se presume y que la expiración del convenio colectivo elimina la obligatoriedad del proceso, salvo pacto posterior o inequívoca extensión (Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works).

Es importante destacar que la arbitrabilidad sustantiva es una defensa que no se renuncia y puede levantarse en cualquier etapa. La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la falta de jurisdicción sobre la materia y distinta a la procesal no es susceptible de ser subsanada o renunciada. González v. Mayagüez Resort, 176 DPR 848 (2009); Martínez v. Junta de Planificación, 109 DPR 839 (1980); Maldonado v. Pichardo, 104 DPR 778 (1976).

El hecho de aceptar atender a la empleada y a su representante sindical no implica reconocimiento de un procedimiento de quejas y agravios. Menos en este caso, en que la directora de Recursos Humanos, expresamente, advirtió de la inexistencia de un Convenio Colectivo, por cuanto no existía un procedimiento de quejas y agravios. Exhíbit VI del Patrono.

Vencido o expirado un convenio colectivo no existe obligación de las partes de arbitrar controversia alguna que se pueda suscitar entre éstas, salvo controversias o beneficios que emanen del Convenio expirado, lo cual no es el caso. Existen circunstancias limitadas y excepcionales, que no se dan en este caso, en virtud de las cuales puede existir la obligación de arbitrar disputas aun cuando no exista un convenio colectivo vigente entre las partes. Dichas circunstancias excepcionales son sólo dos (2):

- 1) cuando el suceso, situación o controversia que genera la misma se remonta o suscita durante la vigencia del Convenio, lo cual no ocurre en este caso.² El ejemplo más común es cuando el patrono despide a un empleado estando en plena vigencia un Convenio, pero que al momento de llevar dicho asunto ante un árbitro el Convenio Colectivo se encuentra expirado. En dicha situación sería arbitrable la controversia al surgir o suscitarse los hechos materiales que dan lugar a la misma previo a la expiración del Convenio, lo cual tampoco ocurre en este caso.

"A post expiration grievance can be said to arise under the contract only where it involves facts and occurrences that arose before expiration." **Litton Financial Printing Division v NLRB**,

² Véase, **Litton Financial Printing Division v NLRB**, 501 US 190 (1991).

501 US 190 (1991)

- 2) cuando el derecho o situación en controversia, además de surgir o emanar del Convenio, es un beneficio cuyo derecho se acumuló o se adquirió por concepto de dicho Convenio y/o que tiene efectos prospectivos que no dependen de la vigencia o no del Convenio. En este caso no se dan ninguna de las dos excepciones. No existiendo Convenio Colectivo vigente, el Patrono no tiene obligación de arbitrar. A esos efectos, en **Flannery Parking v. Local 917**, 1996 WL 403041 (SDNY), se determinó que el participar de un proceso de quejas y agravios en relación a un asunto o disputa acontecida luego de expirado un Convenio de manera alguna se traduce o puede interpretarse como un consentimiento a posteriormente arbitrar dicho asunto.³ En dicho caso, igualmente, se determinó que el proceso de quejas y agravios es un proceso separado del arbitraje y que el participar de un proceso de quejas y agravios se traduce y puede realmente interpretarse como un intento de resolver las disputas de manera informal, sin la asistencia de un tercero que pueda decidir la controversia.

En el caso de autos, no existe evidencia de que las partes hayan acordado prorrogar la vigencia del Convenio Colectivo anterior, tampoco, existe una cláusula que dé continuidad manteniendo vigente el procedimiento de querellas. Por otro lado, el nuevo

³ Véase, **Litton Financial Printing Division v NLRB**, 501 US 190 (1991).

Convenio Colectivo, firmado con posterioridad no contiene disposición alguna que otorgue retroactividad a la cláusula de quejas y agravios.

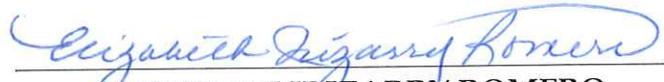
Por los fundamentos, anteriormente, expuesto concluimos que, ante la inexistencia de un Convenio Colectivo o un procedimiento de quejas y agravios vigente al momento de los hechos que permitiera arbitrar la queja de autos, no tenemos jurisdicción para entender en la presente controversia. Por cuanto, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querrela de autos no es arbitrable sustantivamente, se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de abril de 2025.


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 29 de abril de 2025 y remitida copia

por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
SÁNCHEZ-BETÁNCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
cortiz@sbsmnlaw.com

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
REPRESENTANTE LEGAL ULESS
contacto@unidadlaboral.com

SR. JOSÉ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
FUNCIONARIO
ULEES

alverio@unidadlaboral.com
josekaleb@unidadlaboral.com

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


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA