

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

HOSPITAL AUXILIO MUTUO
(Patrono o Hospital)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE
CASO NÚM.: A-26-121¹

SOBRE:
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA POR
NO EXISTIR UN CONVENIO
COLECTIVO VIGENTE AL MOMENTO
DE OCURRIDOS LOS HECHOS DEL
DESPIDO DE LA SRA. MERIELSA
GARCIA MONTAÑEZ

ÁRBITRO
ÁNGEL A. Tanco GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se efectuó el 3 de diciembre de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en San Juan, Puerto Rico.

Las comparecencias registradas fueron las siguientes:

Por el **PATRONO**: El Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, Asesora Legal y Portavoz.

Por la **UNIÓN**: El Lcdo. el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, Asesor Legal y Portavoz.

¹ Numeración administrativa dada al asunto que versa sobre la arbitrabilidad sustantiva de la querella.

Culminada la audiencia en donde los abogados de las partes expresaron su interés en presentar Memorandos de Derecho, a lo que este juez arbitral que suscribe resolvió con lugar la petición conjunta.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

No hubo acuerdo entre las partes sobre la controversia a dilucidar. Por tal razón, cada parte presentó su propio proyecto, que reproducimos a continuación.

POR EL PATRONO:

Que el Honorable árbitro determine a la luz de la prueba y conforme a derecho; si la querella es arbitrable, ante el hecho de que no existía Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que dieron lugar al despido o terminación d empleo de la querellante, Sra. Mirelsa Garcia Montañez.

POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Árbitro resuelva que la querella es arbitrable sustantivamente, y que se cite el caso para vista en sus méritos.

CONTROVERSIA A RESOLVER

Determinar, conforme a derecho, si la querella presentada por la Unión es arbitrable sustantivamente o no.

El Árbitro emitirá el remedio que entienda correspondiente, incluyendo y sin limitarse a ordenar una vista en sus méritos o disponer de la querella desestimándola.

RELACIÓN DE HECHOS

1. La querellante Merielsa Garcia Montañez es miembro de la Unidad Laboral de las Enfermeras y Empleados de la Salud, en adelante, "ULEES", y ocupaba una plaza de Oficinista en el

Hospital Auxilio Mutuo, en adelante, el "Hospital" y es miembro de la Unidad Contratante A.

2. El Hospital le planteó al Árbitro el día de la vista que la controversia ante nuestra consideración no es arbitrable sustantivamente por, alegadamente, no existir un convenio colectivo entre la ULEES y el Hospital, al momento del despido de la Querellante.
3. La ULEES y el Hospital firmaron un convenio colectivo para la Unidad Contratante A con vigencia de **1º de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014**.
4. Las partes, o sea el Hospital y la ULEES, luego de vencer el convenio entraron en un proceso de negociación con el propósito de acordar y negociar un nuevo contrato de trabajo. Como resultado de las negociaciones se firmaron diferentes artículos para el nuevo convenio entre los que se encuentra el Artículo XI – Procedimiento de Quejas y Agravios. **Exhibit 1 Unión**, Propuesta de Convenio Colectivo Unidad A Hospital Auxilio Mutuo de **17 de abril de 2015**, específicamente, las páginas 5 a la 8. De ese documento se desprende que los representantes de las partes en las negociaciones **firmaron y acordaron** el artículo del Procedimiento de Quejas y Agravios a ser incorporado eventualmente al nuevo convenio.
5. El **26 de octubre de 2015**, el Lcdo. Ángel Muñoz Noya, representante legal del Hospital en las negociaciones y también

su representante en el caso de autos, le cursó comunicación a Ana C. Meléndez Feliciano, Presidenta de la ULEES, en referencia a los convenios colectivos de la Unidades A y C. En esa ocasión el Hospital y su representante legal le notificaron por escrito al sindicato que efectivo el **1 de noviembre de 2015**, entraría en vigor nuevos convenios colectivos para las Unidades A y C, mediante una implementación por un impase en las negociaciones. Esta implementación puso en vigor nuevos convenios colectivos para ambas unidades, y en el caso que nos ocupa específicamente para la Unidad Contratante A. Este nuevo convenio colectivo puesto en vigor por el patrono del 1 de noviembre de 2015 en adelante, estaba vigente al momento de la acción disciplinaria contra el unionado el 5 de diciembre de 2015 (**Exhibit 2 Unión**).

6. En la comunicación el representante del Hospital en las negociaciones le indicó al sindicato lo siguiente:

"Le reafirmamos que la propuesta que el Hospital Auxilio Mutuo le sometiera al Comité de Negociación de la Unión en la reunión del 23 de julio de 2015, es la propuesta final e inamovible del Hospital con respecto a la negociación de los convenios colectivos de referencia. De igual forma reafirmamos el impase existente en las negociaciones entre las partes por lo que le informamos que el Hospital implementará dichas ofertas finales para ambos convenios colectivos efectivo el 1 de noviembre de 2015." **Exhibit 2 Unión.**

7. En consonancia con la carta antes mencionada, **el 2 de noviembre de 2015**, el Hospital por medio de María Vega, Directora de Recursos Humanos y Jorge L. Matta, Administrador,

le cursaron una comunicación a todo el personal representado por la ULEES cubiertos por los convenios colectivos de Planta Física y las Unidades A y C, indicándoles que efectivo el **1 de noviembre de 2015**, se implementó la propuesta final del Hospital para estos convenios. Se le indica a los unionados lo siguiente:

*"Las propuestas finales del Hospital para cada uno de estos Convenio Colectivos, así como los artículos **acordados e iniciados** durante el proceso de negociación entre las partes, contiene los términos y condiciones de empleo a partir del 1 de noviembre de 2015 regirán para los empleados cubiertos por dichos Convenios." Énfasis suplido.*

Exhibit 3 Unión.

8. Esta comunicación de la Sra. Vega y Matta establece que se están poniendo en vigor la propuesta final del Hospital y los artículos **acordados e iniciados** durante el proceso de negociación. Entre estos artículos **acordados e iniciados** por las partes está el Artículo XI - Procedimiento de Quejas y Agravios.

Exhibit 1 Unión.

9. El Hospital sostiene que no había un convenio colectivo vigente para el **1 de junio de 2016**, cuando la ULEES presentó la queja en el Primer Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, de conformidad con el convenio puesto en vigor por el Patrono mediante una implementación, el **1 de noviembre de 2015**.

La implementación de la última propuesta patronal incluyó el Procedimiento de Quejas y Agravios, pero el Hospital comparece ante nos y niega su existencia. **Exhibit 4 Unión.**

OPINIÓN

Lo hasta aquí expuesto no deja lugar a dudas de que al momento de la acción disciplinaria a la Querellante estaba en vigor un nuevo convenio colectivo con un procedimiento de quejas y agravios, tras la implementación unilateral y voluntaria que realizó el Hospital de su última propuesta, que incluía el procedimiento de quejas y agravios; acción que le comunicó y notificó formalmente por escrito a la Unión y a sus miembros. Lo anteriormente planteado es suficiente para que este Árbitro declare no ha lugar el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva esbozado por el Hospital.

Luego de examinar la totalidad de la prueba en el caso determinamos que durante de negociación del convenio colectivo entre el Hospital y la ULEES, estos acordaron e iniciaron varios artículos, entre los que se encuentra el Artículo XI, que establece el Procedimiento de Quejas y Agravios. Además, el 2 de noviembre de 2015, el Hospital le curso, repetimos, carta a la ULEES y les indicó que a partir del mismo 1 de noviembre de 2015 se implementaría la propuesta final del Hospital para el Convenio Colectivo. Así, pues, para la fecha del despido de la Querellante, el Convenio Colectivo había sido implantado por el Hospital con las disposiciones acordadas iniciadas por las [artes hasta ese momento de la implementación. El Hospital nunca le dijo a la Unión que la querella sindical no estaba cubierta por el Procedimiento de Quejas y Agravios. En la suma

de todo esto, concluimos que el Artículo XI, el cual fue iniciado por las partes durante la etapa de la negociación del nuevo Convenio, es la disposición contractual que le permite a la ULEES presentar la querella sobre el despido de la Sra. Santana Olmo, pues, su despido fue posterior a la fecha en que el Hospital decretó un "impasse" y puso unilateralmente en vigor el Convenio Colectivo en lo que respecta a los artículos acordados e iniciados, entre ellos: el procedimiento para resolver de manera interna y en primera instancia la querellas surgidas entre las partes.

Ante estos hechos, para este Árbitro no procede que avalemos en este caso el razonamiento patronal, de que como el Hospital y la ULEES acordaron al inicio de la negociación que los acuerdos estarían sujetos a ratificación por ambas partes y el Convenio Colectivo impuesto por el Patrono no había sido ratificado en su totalidad, la Unión no tiene derecho a someter las querellas a la institución del arbitraje. Dicho planteamiento es derrotado, pues, las partes estipularon el Artículo XI, sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios, el cual fue ratificado por los miembros de la ULEES y forma parte del Convenio Colectivo que impuso unilateralmente el Hospital al sindicato al implantar su última propuesta a la ULEES en la mesa de negociaciones, quedando inscrito así el nuevo Convenio Colectivo entre las partes tras el último proceder del Hospital en la referida mesa de negociaciones.

Dada la prueba presentada en este caso, resolvemos, emitiendo conforme a los hechos, a la prueba, al Convenio Colectivo y al derecho aplicable, el siguiente **LAUDO ARBITRAL**:

La querella presentada por la Unión es arbitrable sustantivamente. Las partes están debidamente citadas a una vista de arbitraje para ventilar los méritos del caso bajo el número A-17-1658. La vista será el jueves, 11 de diciembre de 2025, a las a las 1:30 pm, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, Piso 7, Edificio Central Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera 505, Hato Rey PR 00919.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**CERTIFICACIÓN**

Dado en San Juan, Puerto Rico y archivado en autos, a 5 agosto de 2025; se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
ABOGADO ULEES
354 CALLE HÉCTOR SALAMAN
URB. LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA. CARMEN ANA CONSUELO
DIRECTOR EJECUTIVA ULEES
EXT. ROOSEVELT
354 CALLE HÉCTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

SR. ANIBAL ALAGO
FUNCIONARIO ULEES
EXT. ROOSEVELT
354 CALLE HÉCTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO. ARTURO O. RÍOS ESCRIBANO
ABOGADO ULEES
PO BOX 3007
GUAYNABO, PR 00970-3007

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ
ABOGADA PATRONO
SANCHÉZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA, CSP
PO BOX 364428
SAN JUAN, PR 00936-4428

SRA. MARÍA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
APARTADO 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO. ÁNGEL MUÑOZ NOYA
ABOGADO PATRONO
SANCHÉZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA, CSP
PO BOX 364428
SAN JUAN, PR 00936-4428



ÁNGEL A. Tanco GALÍNDEZ
ÁRBITRO