

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

**HOSPITAL SAN CARLOS, INC. D/B/A
HOSPITAL SAN CARLOS BORROMEIO**
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-18-1595

SOBRE: **ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

ÁRBITRO: **LIZA OCASIO OYOLA**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se notificó para el 27 de septiembre de 2019, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Previo a dicho día las partes acordaron someter, mediante memoriales de derecho, una defensa de arbitrabilidad sustantiva. Para propósitos de adjudicación, el caso quedó sometido para su análisis y adjudicación, el 3 de diciembre 2019, fecha límite solicitada por las partes para la radicación de los referidos memoriales.

El **HOSPITAL SAN CARLOS BORROMEIO**, en adelante "el Patrono o el Hospital", fue representado por el Lcdo. Reynaldo A. Quintana Latorre, asesora legal y portavoz. La **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA**

SALUD, en adelante "la Unión o la ULEES", fue representada por el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz. A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

De la prueba sometida surge que el licenciado Bartolomei, en su memorial de derecho, no expresó su proyecto de sumisión. No obstante, del mismo colegimos que el asunto versa sobre la arbitrabilidad sustantiva de la querrela aquí en litigio sobre jurisdicción de la árbitra basada en la existencia de un Convenio Colectivo o no. El Patrono no sometió su memorial de derecho.

No obstante a lo anterior, de acuerdo a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, entendemos que el asunto a ser resuelto estriba en determinar si la presente controversia es arbitrable sustantivamente o no. De determinar que no es arbitrable sustantivamente, se desestimaré. De determinar lo contrario, se señalará una vista de arbitraje en los méritos.

¹ ARTÍCULO XIII - 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 o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo... (Rev. 7 sept 2016).

III. HECHOS²

El Lcdo. Félix Bartolomei sometió los hechos que se detallan a continuación, según fueron plasmados en su memorial de derecho:

1. La querellante Yesenia Lasalle Acevedo es miembro de la Unidad Laboral de Enfermeras y Empleados de la Salud, en el Hospital San Carlos Borromeo y la cual fue disciplinada el 30 de enero de 2018.

2. Las partes firmaron un Convenio Colectivo para la Unidad de Enfermeras Graduas con vigencia de 25 de mayo de 2008 el cual venció el 24 de mayo de 2011.³ Luego de vencido el mismo 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 de Procedimientos de Quejas y Agravios.⁴

3. El 15 de diciembre de 2016, el Lcdo. Reynaldo Quintana Latorre, representante legal del Hospital en las negociaciones y también su representante en el caso de autos, le cursó comunicación escrita a Ana C. Meléndez Feliciano, Presidenta de la ULEES, en referencia a los Convenio Colectivos. En esa ocasión, el Hospital y su representante legal le notificaron por escrito al sindicato, que serán efectivas inmediatamente por un impasse en las negociaciones. Esta implementación puso en vigor una cláusula de quejas y agravios que el querellante está solicitando. El 15 de

² Según memorando de derecho sometido por la representación legal de la Unión.

³ Exhíbit 1 – sometido con el memorial de derecho de la Unión.

⁴ Exhíbit 3 – sometido con el memorial de derecho de la Unión.

diciembre de 2016 y mediante comunicación escrita la ULEES, el Hospital declaró un estado de impasse e impuso cambios en los términos y condiciones económicas de empleo de los miembros de la unidad apropiada, adjuntado los artículos iniciados al momento del referido impasse.⁵

4. El 28 de diciembre de 2016 la Sra. Migdalia Ortiz, Directora de Recursos Humanos remitió una carta a la ULEES detallando los cambios realizados en los términos y condiciones de empleo de los empleados de la unidad apropiada.⁶ En constancia con la carta antes mencionada, el 28 de diciembre de 2016, el Hospital por medio de Migdalia Ortiz, Directora de Recursos Humanos, le cursaron una comunicación a todo el personal representado por la ULEES cubiertos por los convenios colectivos indicándoles la efectividad de convenio impuesto por el patrono mediante un "impasse" detallando los cambios realizados en los términos y condiciones de empleo de los empleados de la unidad apropiada.⁷

5. La Querellante y la ULEES mediante carta del 10 de mayo de 2018, y al amparo del Convenio Colectivo presentaron la querrela en el Primer Paso del Procedimiento de Quejas.⁸ El 16 de mayo de 2018 el Hospital remitió contestación a los planteamientos de la Unión mediante carta suscrita por Migdalia Ortiz Mestre, Directora de Recursos Humanos.⁹

⁵ Exhíbit 2 - sometido con el memorial de derecho de la Unión.

⁶ Exhíbit 4 - sometido con el memorial de derecho de la Unión.

⁷ Exhíbit 5 - sometido con el memorial de derecho de la Unión.

⁸ Exhíbit 6 - sometido con el memorial de derecho de la Unión.

⁹ Exhíbit 7 - sometido con el memorial de derecho de la Unión.

6. El 31 de mayo de 2018, el Hospital mediante carta de la Sra. Migdalia Ortiz Mester confirmó haber recibido dos (2) querellas en el Segundo Paso del procedimiento de Quejas.¹⁰

La Unión inconforme con la disciplina impuesta, el 1 de junio de 2018, radicó una Solicitud para Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso, conforme al memorial de derecho de la Unión, resolveremos si la Árbitro tiene jurisdicción para entrar a dirimir la disciplina impuesta a la Querellante.

La Unión, representada por el Lcdo. Félix Bartolomei, indicó en su alegato escrito que el Patrono impuso, mediante un "impasse" un nuevo Convenio Colectivo con un procedimiento de quejas y agravios, el cual estaba vigente al momento de la acción disciplinaria a la querellante el 30 de enero de 2018. Sostuvo que la querella es arbitrable sustantivamente toda vez que el Hospital atendió el primer y segundo paso habido en el Procedimiento de Quejas y Agravios. Alegó además que, el Hospital va en contra sus propios actos al someterse al procedimiento de arbitraje y luego de estar inmerso en dicho procedimiento, lo rechaza, mediante un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva el cual, según la Unión, fue tardío. Finalmente, el licenciado Bartolomei planteó que el Hospital renunció a invocar la referida defensa al no plantearla cuando la Unión le envió copia de la Solicitud de Designación de Árbitro.

¹⁰ Exhíbit 8 - sometido con el memorial de derecho de la Unión.

Tal como establece la sumisión, nos corresponde resolver, en primera instancia, una defensa de arbitrabilidad sustantiva de la querella aquí incoada. Sobre la defensa de arbitrabilidad sustantiva, ésta se levanta en el foro arbitral para tratar de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí, en cualquier momento. Esta cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querella.

Los tratadistas han dividido el concepto de arbitrabilidad sustantiva en dos aspectos: en primer lugar, la jurisdicción del árbitro; y en segundo lugar, su autoridad. La jurisdicción comprende el contenido de la cláusula de arbitraje. Mientras que la autoridad, se establece mediante la facultad que le otorgan las partes al árbitro, según se dispone en el Convenio Colectivo o en el acuerdo de sumisión propuesto para conceder remedios afirmativos. De esta forma, vemos como el asunto de arbitrabilidad sustantiva está ligado a los aspectos de jurisdicción y autoridad del árbitro; los cuales no necesariamente son sinónimos. El deber de arbitrar es un asunto contractual que emana del convenio, una vez expirado, su cláusula queda inerte para arbitrar. En los casos de *John Wiley & Sons, Inc. v. Livingston*, 376 U.S. 543 (1964) y *Nolde Brothers, Inc. v. Local No. 358, v. Bakery & Confectionary Workers Union, AFL-CIO*, 430 U.S. 243 (1977), el Tribunal Supremo resolvió que el deber de arbitrar una vez expirado un convenio, se extiende a las siguientes circunstancias; (a) *cuando los hechos que originaron el agravio ocurrieron antes de la expiración del contrato*; (b) *la acción tomada, luego de la expiración del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el Convenio Colectivo*; (c) *el*

derecho contractual en disputa subsista a la expiración del Convenio Colectivo, según las normas interpretativas de los contratos; y (d) las partes tuvieran la intención de mantener la obligación contractual de mantener las controversias que surjan bajo el convenio colectivo a arbitrar, ya que ésta obligación no cesa de forma inmediata con la terminación del contrato. Ninguna de las excepciones antes enumeradas se cumplió en el caso ante nuestra consideración. Ante ello, fuera de las excepciones reconocidas por jurisprudencia del Tribunal Supremo de EEUU, el árbitro está impedido de declarar una extensión, o renovación automática del Convenio Colectivo. En consecuencia, la Unión no ha demostrado la existencia de tal obligación de parte del Hospital a someter a arbitraje la ventilación de los méritos sobre la suspensión de la Querellante.

La prueba demostró que, desde el 24 de mayo de 2011, fecha en que expiró el Convenio Colectivo, no existió vínculo contractual entre las partes y no hubo acuerdo alguno para la extensión del mismo, en lo que culminaba el proceso de negociación. Por ende, tampoco estaba en vigor el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje para ventilar querellas, aun cuando tal artículo hubiese sido acordado en febrero de 2012, según el Exhíbit 3 sometido por la Unión. Es menester señalar que al ocurrir un “impasse” en la negociación de un convenio colectivo, el Patrono puede poner en vigor lo negociado hasta ese momento para dar continuidad a la negociación.¹¹ Expirado el mismo, las partes entraron en proceso de negociación y como resultado de ello

¹¹ En el Caso 24 CA-077743, Puerto Rico Telephone Company/Claro vs Unión Independiente de Empleados Telefónicos (UIET), vemos como la Unión por un impasse en la negociación radicó una querrela ante la JNRT alegando mala fe por parte del Patrono, por implantar unilateralmente términos y condiciones de empleo de los empleados, lo cual fue desestimado.

firmaron, allá para el 2012, diferentes artículos, entre ellos, el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. Al declararse el impasse, el 15 de diciembre de 2016, el Hospital le detalló a la Unión los términos y condiciones de empleo que gobernarían las relaciones entre ambos. Efectivo el 5 de abril de 2019, culminaron las negociaciones y las partes dieron inicio al nuevo Convenio Colectivo. Cónsono con lo anterior, está claro que, para el 30 de enero de 2018, cuando ocurrieron los hechos que dieron base a la radicación de la querrela por la Unión, no existía Convenio Colectivo. La jurisprudencia y los árbitros han sido claros en sus decisiones y opiniones sobre este particular. Por décadas se ha reiterado mediante abundante glosa jurídica, que la arbitrabilidad o jurisdicción de un árbitro es un **asunto contractual**¹² y que una parte no le puede requerir a otra someter a un proceso de arbitraje una controversia, cuando no existe una **obligación contractual**.¹³

En conclusión, el hecho de que el Hospital y la Unión se reúnan para atender las querellas que surjan, no implica que se haya activado automáticamente el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. 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 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

¹² United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Nav. Co., 363 U.S. 574, 582 (1960).

¹³ Noide Bros. V. Bakery Confection Workers, Local 358, 430 U.S. 243, 255 (1977).

de no existir un procedimiento de quejas y agravios. 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.¹⁴ En resumen, nada impide 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.¹⁵ En mérito de los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

Determinamos que no tenemos jurisdicción por la inexistencia de un Convenio Colectivo cuando ocurrieron los alegados hechos el 30 de enero de 2018. La controversia **no es arbitrable sustantivamente**. Se ordena su cierre y archivo con perjuicio.

¹⁴ White Oak Coal Co., 295 NLRB 567 (1989), citando lo resuelto en Litton Financial Printing, supra.

¹⁵ Hilton-Davis Chem. Co. Div., 185 NLRB 241 (1970).

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de julio de 2020.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 24 de julio de 2020 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDO FELIX J BARTOLOMEI RODRIGUEZ
AVE HOSTOS NUM 828
EDIFICIO VILAL CAPITAN II OFICIAL 102
MAYAGUEZ PR 00680

LCDO REYNALDO A QUINTANA LATORRES
BAERGA & QUINTANA LAW OFFICE
EDIFICIO UNIÓN PLAZA - SUITE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUANP R 00918-3426

SR JOSE O ALVERIO DIAZ
VICEPRESIDENTE, ULEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

SRA MIGDALIA ORTIZ
DIR REC HUMANOS
HOSPITAL SAN CARLOS BORROMEIO
PO BOX 68
MOCA PR 00676-0068


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III