

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

<p>HOSPITAL AUXILIO MUTUO (Hospital o Patrono)</p> <p>Y</p> <p>UNIDAD LABORAL DE ENFERMEROS(AS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (Unión o ULEES)</p>	<p>LAUDO DE ARBITRAJE</p> <p>CASO NÚM: A-18-684</p> <p>SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA</p> <p>ÁRBITRO: BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY</p>
--	---

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó el 19 de septiembre de 2019 en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El mismo quedó sometido el 31 de octubre de 2019, fecha en que venció el término para someter escritos en apoyo de sus respectivas posiciones, en cuanto a la jurisdicción del árbitro en el caso de autos.

La Comparecencia registrada fue la siguiente: Por el **"Hospital"**: el Lcdo. José M. Álvarez, portavoz y representante legal. Por la **"Unión"**: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, portavoz y representante legal; y el Sr. Ernesto Robles, querellante.

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine, conforme a derecho y a tenor con la prueba desfilada, si la querella es o no arbitrable. De determinar que la querella es arbitrable, que desestime la querella presentada por la Unión.

En la alternativa, que señale vista para determinar, conforme a derecho y a tenor con la prueba, si procede la querella de la Unión.

III. DISPOSICIONES CONTRACTALES PERTINENTES

ARTÍCULO IX PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

A. Surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o deferencia 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 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) del Departamento de Recursos Humanos del Hospital dentro de los diez (10) días laborales siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los diez (10) días laborales siguientes a que se le presente dicha queja, el(la) Director(a) de Recursos Humanos convocará a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración. Luego de celebrada dicha reunión, el(la) Director(a) de Recursos Humanos presentará su decisión por escrito dentro de los próximos diez (10) días laborales de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo. En caso que el(la) Director(a) de Recursos Humanos se vea imposibilitado(a) de tramitar el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios aquí descrito, dicho oficial podrá ser sustituido(a) por el(la) Director(a) de Enfermería.

SEGUNDO PASO

Si la Unión no está conforme con la decisión del(la) Director(a) de Recursos Humanos o el(la) Director(a) de Enfermería, la Unión podrá no más tarde de diez (10) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra 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. ...

ARTÍCULO XXXII EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN

Este Convenio será efectivo el 1 de enero de 2013 y continuará en vigor hasta la medianoche del 31 de diciembre de 2015, 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 está 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 ese Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, hoy 6 de agosto de 2013.

IV. DOCUMENTOS SOMETIDOS POR LAS PARTES

DOCUMENTOS POR LA UNIÓN

1. Carta de 15 de marzo de 2017 suscrita por el Lcdo. Ángel Muñoz Noya, representante del Hospital, dirigida a la Srta. Ana Meléndez Feliciano, presidenta de la Unión.¹
2. Carta de 28 de abril de 2017, suscrita por el licenciado Muñoz Noya a la señorita Meléndez Feliciano.²

¹ *Exhibit 1 de la Unión.*

² *Exhibit 2 de la Unión.*

3. Suspensión de empleo y sueldo por dos (2) días laborables del Sr. Ernesto Robles García.³
4. Carta del Querellante de 8 de noviembre de 2017, radicando caso en primer paso.⁴
5. Carta de 15 de noviembre de 2017, suscrita por la Sra. Alexandra Reyes, asistente de Relaciones Laborables del Hospital.⁵
6. Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de San Juan, relacionada a los casos de arbitraje A-18-720 y A-19-2283.⁶
7. Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de San Juan , relacionada a los casos de arbitraje A-16-2002 y A-19-2238.⁷

DOCUMENTOS POR EL PATRONO

1. Convenio Colectivo de las Enfermeras(os) Graduadas(os) con vigencia de 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2015.⁸
2. Carta de 15 de junio de 2015, suscrita por el Sr. Redames Quiñones, dirigida a la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos, informándole su intención de enmendar el Convenio Colectivo.⁹
3. Convenio Colectivo con vigencia de 1 de octubre de 2018 al 30 de septiembre de 2021, para la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os).¹⁰

³ *Exhibit 3 de la Unión.*

⁴ *Exhibit 4 de la Unión.*

⁵ *Exhibit 5 de la Unión.*

⁶ *Exhibit 6 de la Unión.*

⁷ *Exhibit 1 de la Unión.*

⁸ *Exhibit 1 del Patrono.*

⁹ *Exhibit 2 del Patrono.*

¹⁰ *Exhibit 3 del Patrono.*

4. Artículos acordados entre enero y noviembre de 2016.¹¹
5. Carta del Lcdo. Ángel Muñoz Noya, representante del Hospital, dirigida a la Srta. Ana Meléndez Feliciano, presidenta de la Unión.¹²
6. Compendio de propuesta final del Hospital con fecha de 15 de marzo de 2017.¹³
7. Carta del licenciado Muñoz Noya a la señorita Meléndez Feliciano con fecha de 28 de abril de 2017.¹⁴
8. Carta de 9 de marzo de 2016, suscrita por la Unión y dirigida a la Directora del Hospital.¹⁵
9. Carta de 5 de mayo de 2016 de la Unión al Hospital.¹⁶
10. Carta de 16 de agosto de 2016 de la Unión al Hospital.¹⁷
11. Hoja informativa de la Unión anunciando un paro para el 18 de enero de 2017.¹⁸
12. Carta de 4 de enero de 2017 de la Unión al Hospital.¹⁹
13. Carta de la Unión dirigida al Hospital con fecha de 16 de junio de 2017.²⁰
14. Carta de 5 de abril de 2017 de la Unión al Hospital.²¹
15. Hoja de la Unión citando a los Unionados de las Unidades A y C a una reunión.²²
16. Hoja de la Unión titulada La Verdad Sobre La Firma de los Convenios.²³

¹¹ Exhibit 4 del Patrono.

¹² Exhibit 5 del Patrono.

¹³ Exhibit 6 del Patrono.

¹⁴ Exhibit 7 del Patrono.

¹⁵ Exhibit 8 del Patrono.

¹⁶ Exhibit 9 del Patrono.

¹⁷ Exhibit 10 del Patrono.

¹⁸ Exhibit 11 del Patrono.

¹⁹ Exhibit 12 del Patrono.

²⁰ Exhibit 13 del Patrono.

²¹ Exhibit 14 del Patrono.

²² Exhibit 15 del Patrono.

²³ Exhibit 16 del Patrono.

17. Suspensión de empleo y sueldo por dos (2) días laborables del enfermero Ernesto Robles García.²⁴
18. Hoja de Intervención con Empleado.²⁵
19. Carta de 2 de noviembre de 2020, suscrita por la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos al Querellante.²⁶
20. Carta de 15 de noviembre de 2017, suscrita por la Sra. María Vega y dirigida a la Srta. Ana Meléndez Feliciano.²⁷
21. Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, recibida en este foro el 22 de noviembre de 2017.²⁸
22. Laudo de Arbitraje A-18-656, emitido por el Honorable Árbitro Jorge E. Rivera Delgado.²⁹

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

El caso ante nuestra consideración surge o se relaciona a unos eventos acontecidos en el mes de octubre de 2017. A raíz de dichos eventos el enfermero aquí Querellante, Ernesto Robles García, fue suspendido por el Hospital de empleo y sueldo por término de dos (2) días laborables.³⁰

A raíz de dicha suspensión, el Querellante radicó una querrela ante el Departamento de Recursos Humanos del Hospital, activando así el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo.

²⁴ Exhibit 17 del Patrono.

²⁵ Exhibit 18 del Patrono.

²⁶ Exhibit 19 del Patrono.

²⁷ Exhibit 20 del Patrono.

²⁸ Exhibit 21 del Patrono.

²⁹ Exhibit 22 del Patrono.

³⁰ Exhibit 17 del Patrono.

El 2 de noviembre de 2017, la Sra. María Vargas, directora de Recursos Humanos, envió una comunicación al Querellante y a la Presidenta de la ULEES, citando a ambos a una reunión el 13 de noviembre de 2017, para atender el asunto. No obstante, aclaró que en ese momento no existía un Convenio Colectivo y por ende, no había Procedimiento de Quejas y Agravios.³¹ Posterior a dicha reunión la Unión radicó una Solicitud para Selección de Árbitro para el caso de autos.

El Hospital afirma que para octubre de 2017; fecha de la suspensión del Querellante; no había un Convenio Colectivo vigente. Argumentó que al examinar el Artículo XXXII, Expiración y Renovación, claramente e inequívocamente confirma la inexistencia de un Convenio Colectivo a la fecha de la suspensión. Sostuvo, además, que, expirado el Convenio Colectivo, sin haber sido prorrogado el mismo, dejó sin efecto las cláusulas pactadas entre las partes, incluyendo la posibilidad de dirimir las querellas bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Así mismo, argumentó que la carta del 15 de marzo de 2017, suscrita por el Lcdo. Ángel Muñoz Noya, hace referencia a una Propuesta Final el Hospital, la cual fue rechazada por la Unión. Por lo cual, las partes continúan negociando hasta el 29 de noviembre de 2018, fecha en que se firmó un nuevo Convenio Colectivo.³²

Como detalle adicional, puntualizó que, durante el proceso de negociación, el Hospital implementó unilateralmente su propuesta final como consecuencia de un impasse en la negociación.

³¹ *Exhibit 19 del Patrono.*

³² *Exhibit 2 del Patrono.*

Que la implementación unilateral de la propuesta, no es sinónimo de un Convenio Colectivo. Es decir, la implementación de la propuesta final no se extiende a la resolución de quejas y agravios por medio del arbitraje. Lo relativo a la resolución de controversia mediante un procedimiento de quejas, agravios y arbitraje, requiere el consentimiento de ambas partes para que éste tenga vigencia y valides.

La Unión por su parte, asegura la existencia de un Convenio Colectivo para la fecha en que ocurrieron los hechos que dieron base a la suspensión del Querellante. Sostuvo que la carta enviada por el Lcdo. Ángel Muñoz Noya a la Unión, con fecha de 15 de marzo de 2017, en la cual incluye un compendio de los asuntos discutidos hasta ese momento y la propuesta final del Hospital; se incluía la Sección A de Quejas y Agravios.³³

En apoyo a su contención, sometió como parte de prueba, un comunicado de 28 de abril de 2017, suscrito por el licenciado Muñoz Noya a la presidenta de la ULEES, señorita Meléndez Feliciano, informándole que pondrían en efecto el 1 de mayo de 2017 la oferta final del Hospital.³⁴

De igual manera, arguyó que una vez el Hospital citó el Querellante para discutir la querrela sobre la suspensión, le dio continuidad al Convenio Colectivo y al Procedimiento de Quejas y Agravios. Por lo que, renunció a levantar cualquier defensa sobre la no arbitrabilidad sustantiva. Que tampoco levanto dicha defensa cuando la Unión radicó la querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

³³ *Exhibit 1 de la Unión y Exhibit 5 del Patrono.*

³⁴ *Exhibit 2 de la Unión.*

En consecuencia, afirma la Unión, que al reunirse y discutir la suspensión; y al Hospital someterse al proceso de selección de árbitro sin levantar ninguna defensa u objeción, este renunció a cualquier planteamiento sustantivo. Por cuanto, el planteamiento del Hospital resulta ser tardío, frío e improcedente, ya que había un Convenio Colectivo existente entre las partes desde el 1 de mayo de 2017.

La Unión, por último, sometió a nuestra consideración como parte de su defensa sobre la arbitrabilidad del caso, varios laudos emitidos por diferentes árbitros y árbitras de este Negociado; sosteniendo que los casos ante ellos; entre las mismas partes aquí en disputa, eran arbitrables.³⁵ Trayendo a la atención del árbitro las sentencias del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan; en los casos SJ2019CVO7300(905) y SJ2019CVO7608(905), en los cuales se sostuvo la validez de los laudos emitidos por las árbitras Elizabeth Irizarry Romero y Maité Alcántara Mañaná.³⁶

Todos los casos antes mencionados e incluidos por la Unión en su alegato, fueron resueltos de acuerdo a la evidencia sometida por las partes respectivamente en cada uno de ellos. En el presente caso, el árbitro resolverá según la prueba ofrecida. Así pues, considerados los planteamientos de una y otra parte, estamos en posición de resolver.

En el cambio obrero-patronal, un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje. De ordinario y salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de

³⁵ Véase Caso A-19-1204, árbitro Manuel Rodríguez Medina; A-19-2015, árbitro José F Pueyo Font; A-16-2002, árbitra Maité Alcántara Mañaná; y A-19-2283, A-18-803, A-18-719, A-18-722, y A-18-720, árbitra Elizabeth Irizarry Romero.

³⁶ Exhibit 6 y 7 de la Unión.

arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por los tribunales, pues nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente. En estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si las partes pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje y no a resolver la controversia en sus méritos, *JRT v. NY & PR Steamship Co.*, 69 DPR 782 (1949). En cuestiones jurisdiccionales, la jurisprudencia ha sido clara y determinante al establecer que las facultades y jurisdicción del árbitro emanan del convenio colectivo. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en el caso *United Steelworkers v. Enterprise Wheel and Car Co.*, 363 US 593 (1960), expresó que un árbitro en su función de resolver determinada querrela está limitado a la interpretación y aplicación del convenio colectivo. En *Atkinson v. Sinclair*, 370 US 238, el mismo Tribunal Supremo manifestó, que el arbitraje es una materia contractual y no puede requerirse a una parte que someta una disputa a arbitraje cuando así no lo ha convenido. La autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes. *López v. Destilería Serralles*, 90 DPR 245, 256 (1982). Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme a los términos mismos del convenio. *JRT v. NY & PR Steamship Co.*, *supra*, además, *JRT v. Central Mercedita, Inc.*, 94 DPR 502 (1967); *W.R. Grace & Co. v. Rubber Worker*, 461 US 757 (1983).

De la misma forma en que existe un deber de las partes a reunirse con el fin de negociar y lograr un nuevo convenio, aun cuando el anterior haya expirado, la discusión de situaciones presentadas al patrono, relacionadas a reclamaciones de los

empleados, deben ser atendidas. Es decir, no pueden ser ignoradas por el patrono so pretexto de no existir un procedimiento de quejas y agravios.

Si bien con la expiración del convenio colectivo deja de existir un procedimiento formal, delineado y acordado por las partes para atender los reclamos de los empleados; ello no significa que el patrono no esté obligado a atender la situación. Nada impide que las partes se reúnan para discutir cualquier asunto que surja más allá de la expiración del convenio colectivo, utilizando como base el proceso en cuestión al pie de la letra, luego de haberse reunido con la unión y discutido el asunto.

La implantación unilateral de ciertas disposiciones luego de un impasse, como lo sería un proceso de quejas, agravios y arbitraje, pues la propia naturaleza de los procesos requiere el consentimiento de la otra parte.³⁷ La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en *Hilton Davis Chemical Corp.*, 185 MRB241(1970), determino que las cláusulas de arbitraje están incluidas en la prohibición de realizar cambios unilaterales; bajo el concepto de que el compromiso de arbitraje es "a voluntary surrender of the final right of right of final decision which congress... Reserved to the parties... Arbitration is, at bottom, a consensual surrender of the economic power which the parties are offer wise free to utilize."

En el presente caso, la Unión para sostener la existencia del Procedimiento de Quejas y Agravios, y por ende el Convenio Colectivo, se ampara en los términos de la carta de 15 de mayo de 2017, suscrita por el licenciado Muñoz Noya, en la cual se

³⁷ Cabe señalar que cuando ocurre un impasse en la negociación de un convenio, el patrono puede poner en vigor unilateralmente aquellos asuntos de índole económico que se hayan estado discutiendo con la unión hasta ese momento. En el caso 24CA-077743, *Puerto Rico Telephone Co/Claro v. Unión Independiente de Empleados Telefónicos (UIET)*, en el cual la unión radicó ante la JNRT un cargo alegando que la Compañía actuó de mala fe al decretar un impasse e imponer unilateralmente las cláusulas económicas negociadas fue desestimado.

resumen los asuntos discutidos hasta el momento, incluyendo la Sección A del Artículo de Quejas y Agravios.³⁸ Esto a pesar de que la carta suscrita por el licenciado Muñoz Noya, claramente, establece que la propuesta del Hospital había sido rechazada por la Unión. Por lo que, esperaban confirmación de la Unión de su disposición para continuar las negociaciones del Convenio Colectivo. Sobre este documento es que la Unión sostiene la existencia de un Convenio Colectivo.

Analizada la prueba, las posiciones de las partes, los hechos del caso y la jurisprudencia, tenemos que concluir que para la fecha en que ocurrieron los hechos que propiciaron la acción disciplinaria contra el Querellante, no existía un Convenio Colectivo entre las partes y por ende tampoco existía un procedimiento de Quejas y Agravios.

A tenor con lo discutido, debemos concluir que la querella radicada, a raíz de la suspensión del Querellante, no es susceptible de ventilarse en el foro arbitral y en consecuencia procedemos a emitir el siguiente laudo.

VII. LAUDO

La querella no es arbitrable sustantivamente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 12 de marzo de 2020.



BENJAMIN J. MARSH KENNERLEY
Árbitro

³⁸ Exhibit 1 de la Unión y Exhibit 6 del Patrono.

CERTIFICACIÓN:

Archivada en autos hoy 12 de marzo de 2020; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRTA ANA C MELENDEZ FELICIANO
PRESIDENTA
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO CARLOS M ORTIZ VELAZQUEZ
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918

SRA MARIA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO JOSE M ALVAREZ ALLENDE
BUFETE SANCHEZ, BETANCES, SIFRE & MUÑOZ-NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III