

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**HATO REY PSYCHIATRIC HOSPITAL
(MEPSI CENTER)**

(Hospital)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS
DE HATO REY PSYCHIATRIC HOSPITAL
(U. I. E. MEPSI CENTER)**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-3333

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo en San Juan, Puerto Rico, el 8 de noviembre de 2006.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el Hato Rey Psychiatric Hospital, en adelante "**el Hospital**": Lcdo. Luis Hernández Cardona, Asesor Legal y Portavoz. Por la Unión Independiente de Empleados del Hato Rey Psychiatric Hospital, en adelante "**la Unión**": Sr. Balaan Cotto Francois, Presidente.

II. SUMISIÓN ACORDADA

Determinar si la querrela es o no arbitrable sustantivamente. De serlo, determinar si procede la reclamación del pago del Bono de Navidad conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo suscrito entre las partes.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO**ARTÍCULO XXIII BONO DE NAVIDAD**

Sección 1: Todos los empleados regulares de la Unidad Apropiaada para la fecha de la firma de este convenio, que trabajen para Mepsi setecientas (700) horas o más, desde el 1ro de octubre de cualquier año natural calendario hasta el 30 de septiembre del año calendario subsiguiente, tendrán derecho a recibir un bono navideño anual equivalente a un tres punto veinticinco por ciento (3.25%) del salario devengado durante el periodo antes indicado.

Sección 2: Todos los empleados que adquieran la regularidad en Mepsi en una fecha posterior a la fecha de la firma de este convenio, que trabajen setecientas (700) horas o más, desde el 1ro de octubre de cualquier año natural calendario hasta el 30 de septiembre del año calendario subsiguiente, tendrán derecho a recibir un bono navideño anual equivalente a un tres punto veinticinco por ciento (3.25%) del salario devengado durante el periodo antes indicado, hasta un máximo de once mil doscientos cincuenta dólares (\$11,250.00). Disponiéndose que, una vez estos empleados cumplan siete (7) años de servicios ininterrumpidos para Mepsi, como regulares, recibirán el bono en base a [sic] lo dispuesto en la Sección 1 de este Artículo.

Sección 3: Mepsi pagará el bono de navidad en o antes del 15 del mes de diciembre de cada año.

Sección 4: El bono dispuesto por este Artículo sustituye cualquier bono navideño establecido por Ley, excepto que si el bono navideño de Ley fuese aumentado de manera que sea mayor que el aquí dispuesto, en tal supuesto Mepsi pagará a sus empleados regulares el bono de Ley y no el de convenio.

Sección 5: Las partes desean aclarar que cualquier empleado a quien no le corresponda el bono de navidad aquí dispuesto podría recibir el bono dispuesto por Ley, si cumpliese los requisitos de la misma y del reglamento aplicable.

Sección 6: Las partes desean aclarar además que ningún empleado de la Unidad Apropriadada, bajo ninguna circunstancia, tendrá derecho a recibir ambos bonos navideños, el del convenio y el de Ley; o recibe uno o recibe otro.

ARTÍCULO XXVII

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1: La Unión someterá al Procedimiento establecido por este Artículo cualquier querrela que surja en relación con la interpretación, administración, aplicación o implementación de este convenio, incluyendo cualquier alegación que pueda tener la Unión en cuanto a que Mepsi haya disciplinado injustificadamente a algún miembro de la Unidad Apropriadada, ya sea con una reprimenda, una suspensión o el despido.

...

ARTÍCULO XXIX DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1: Excepto por las limitaciones específicamente impuestas por este convenio, Mepsi retiene y retendrá de forma exclusiva el derecho de administrar sus operaciones, establecer controles y de todos los asuntos relacionados al establecimiento, modificación y manejo de todas las funciones de la Institución.

...

Sección 3: El presente Artículo de Derechos de la Gerencia no será interpretado como uno que incluye todos los derechos aplicables. Será más bien para indicar algunos de los renglones de derechos gerenciales que pertenecen y están reservados para Mepsi. Queda entendido y acordado por las partes que cualquier derecho, prerrogativa, autoridad y prácticas de administración establecidas con anterioridad a la firma del presente convenio se entenderán retenidas y/o reservadas para y por Mepsi, excepto por las limitaciones específicamente negociadas y acordadas en este convenio. De igual forma, las partes entienden y acuerdan que Mepsi

no se obliga a continuar con las prácticas pasadas, usos y costumbres o con las reglas y reglamentos que no hayan sido considerados y específicamente incluidos en el presente convenio.

Sección 4: La Unión podrá recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje cuando crea que Mepsi ha aplicado las disposiciones del presente Artículo en forma que viole los términos y condiciones de este convenio.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Hato Psychiatric Hospital (Mepsi Center) es una institución hospitalaria especializada en servicios de salud mental que cerró operaciones en abril de 2006.
2. La Unión le envió una comunicación al Hospital, con fecha de 8 de mayo de 2006, en reacción a una lista de empleados (desglose) que le fue entregada por éste donde, entre otras partidas, se señalaba que el pago del Bono de Navidad se realizaría conforme a lo establecido por ley obviando lo pactado en el Convenio Colectivo. La Unión se opuso a la intención del Hospital y solicitó que se pague el Bono de Navidad conforme a lo establecido en cada Convenio Colectivo suscrito entre las partes.
3. El 18 de mayo de 2006, la Unión le cursó al Hospital una nueva comunicación manifestándole, entre otras cosas, lo siguiente:

Vencidos los siete (7) días laborables que otorgan los convenios colectivos para viabilizar las querellas y/o reclamaciones mediante el Negociado de Conciliación y Arbitraje y en vista de que el Hospital no ha emitido contestación alguna retractándose en su posición, procederemos a radicar

cargos para la interpretación y reclamación del pago de Bono Navideño conforme a lo dispuesto en cada uno de los convenios colectivos.

4. El 22 de mayo de 2006, la Unión radicó la presente querrella ante el foro de arbitraje por incumplimiento premeditado de los Convenios Colectivos que cobijan a todas las unidades.

V. CONTENCIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Hospital levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva por entender que la querrella era prematura. Éste, argumentó además, que la misma era hipotética dado que Mepsi aún no había efectuado el pago del Bono de Navidad correspondiente al año 2006.

La Unión, por su parte, entiende que la querrella no es prematura dada la intención manifiesta del Hospital de emitir el pago del Bono de Navidad conforme a lo establecido por ley en lugar de lo convenido en los Convenios Colectivos suscritos entre las partes.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Una defensa de arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la facultad del Árbitro para entender en determinada controversia. En United Steelworkers of America v. Warrior and Gulf 363 U.S. 574 (1960), se resolvió que si una materia no está expresamente excluida del convenio colectivo se presupone incluida en el procedimiento de arbitraje.

En este caso, la materia objeto de reclamación es el Bono de Navidad correspondiente al presente año 2006. Dicho asunto no está expresamente excluido del Convenio Colectivo, no obstante, el Artículo XXIII, acápite 3 sobre Bono de Navidad, *supra*, establece que *Mepsi pagará el Bono de Navidad en o antes del 15 del mes de diciembre de cada año*; por lo que entendemos que sería arbitrable de haberse materializado, cosa que aún no ha ocurrido.

Existe una gran diferencia entre la intención y la acción. El servicio de arbitraje se ofrece para resolver controversias reales no hipotéticas. A tales efectos concluimos que la querella, a pesar de estar fundada en la intención manifiesta del Hospital de pagar el bono conforme a la ley en lugar del Convenio, es prematura dado el caso de que el Hospital no ha incurrido en la alegada violación al Convenio Colectivo. Sin embargo, ello no es óbice para que la Unión pueda incoar eventualmente una nueva querella de darse las condiciones para ello.

VI. LAUDO

La querella no es arbitrable sustantivamente, se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 29 de noviembre de 2006.

LILLIAM M. AULET BERRÍOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 29 de noviembre de 2006 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO LUIS HERNÁNDEZ CORDOVA
MEPSI CENTER
PO BOX 361203
SAN JUAN PR 00936-1203

LCDO JORGE A TORRES OTERO
DIRECTOR EJECUTIVO
MEPSI CENTER
PO BOX 361203
SAN JUAN PR 00936-1203

SR BALAAAN COTTO FRANCIOIS
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLEADOS HATO REY
PSYCHIATRIC HOSPITAL MEPSI CENTER
516 CALLE DRESDE
PUERTO NUEVO PR 00920

SR JOSÉ A. AÑESES
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-1537

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

