

Estado Libre Asociado 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

**QUALITY HEALTH SERVICES  
DE PUERTO RICO, INC. *d/b/a*  
HOSPITAL SAN CRISTÓBAL**  
(Hospital o Patrono)

y

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A- 07-1789**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia presente caso se efectuó en el Hospital San Cristóbal en Ponce, Puerto Rico, el 15 de septiembre de 2008. El mismo quedó sometido el 31 de octubre de 2008.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por “**el Hospital**”: el Lcdo. José A. Oliveras González, portavoz y asesor legal; y la Sra. Candie Rodríguez, representante. Por “**la Unión**”: el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, asesor legal y portavoz; el Sr. Edgard Vélez, delegado; y el Sr. José Víctor Meléndez Colón, querellante.

## II. SUMISIÓN

### **Proyecto de la Unión:**

Determinar si José Meléndez es o no personal administrativo o es parte de la Unión. De determinar que no es administrativo, que la Árbitro conceda el remedio adecuado, incluyendo el pago de las cuotas.

### **Proyecto del Hospital:**

Determinar conforme a derecho y la evidencia presentada, si la controversia es arbitrable sustantivamente.

La Unión requiere que el empleado José Meléndez pase a ser parte de la Unidad Contratante y se le descuenten las cuotas correspondientes.

Conforme el Artículo II, Inciso D del Reglamento Interno del Negociado de Conciliación y Arbitraje el servicio de esta oficina no se utilizará para resolver controversias que envuelvan la clarificación de unidades apropiadas. Por lo tanto, existe una cuestión de arbitrabilidad sustantiva, una, sobre la jurisdicción de la Honorable Árbitro y otra sobre la materia envuelta. Igualmente, la Honorable Árbitro no puede modificar los términos y condiciones negociadas por las partes en el Convenio Colectivo para incluir determinada clasificación ocupacional.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitra, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la controversia es o no arbitrable sustantivamente. De ser arbitrable, determinar el remedio adecuado.

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII- Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad 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 árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

#### ARTÍCULO II RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

A. El Hospital reconoce a la Unidad Laboral como representante exclusiva de los empleados cubiertos por este Convenio, según certificación emitida por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, en los casos; 24-RC-7315, 24-RC-7308, **24-RC-8124**, 24-RC-8035, y definidas en el Artículo III, Unidad Contratante, para negociar colectivamente en su nombre y representación con respecto a todo lo relacionado con salario, jornada de trabajo, quejas y agravios y demás condiciones de empleo que sean mandatarias de negociación colectiva.

B. El Hospital se compromete a que no alentará, fomentará o estimulará en forma alguna otro tipo de representación para los empleados cubiertos por este Convenio.

#### ARTÍCULO III UNIDAD CONTRATANTE

##### A. EMPLEADOS CUBIERTOS

1. El Hospital reconoce a la Unidad Laboral como representante exclusiva de los siguientes empleados, según certificación emitida por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo:

...

##### UNIDAD - -24 - RC - 8124 "A"

**Todos los empleados** clericales de oficina, empleados por el patrono en el Barrio Cotto Laurel de Ponce, incluyendo aquellos empleados de los diferentes departamentos y / o áreas; operadores de cuadro telefónico, récord medico, laboratorio, caja registradora, departamento de rayos X, departamento de E.D.P., empleados de pre-admisiones, departamento de contabilidad, departamento de control y admisiones, departamento de crédito y cobro, departamento de terapia respiratoria, farmacia, sala de

operaciones, **almacén**, mantenimiento, terapia física, medicina nuclear y escoltas.

...

### **Exclusiones**

Todos los demás empleados del Hospital, incluyendo Ejecutivos, Administradores, Supervisores, **Empleados Administrativos** y Gerenciales, Guardianes según definidos por la ley de relaciones obrero patronales de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, (J.N.R.T.)

## **ARTICULO IV TALLER UNIONADO**

**A.** Será una condición de empleo para todo el empleado del Hospital cubierto por este Convenio que a la fecha de efectividad del mismo sea miembro al día en el pago de sus cuotas regulares.

## **ARTÍCULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

**A.** Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia 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 el Empleado, la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

### **IV. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

Nos corresponde determinar si tenemos o no jurisdicción para entender en el presente caso. A tales efectos, el Hospital sostuvo que la controversia incoada por la Unión trata sobre un asunto de clarificación de Unidad Apropiaada, asunto que le

competente exclusivamente a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. La Unión manifestó, por su parte, que el caso lejos de tratarse sobre la clarificación de la unidad apropiada, gira en torno a si el Querellante forma parte o no del personal administrativo del Hospital.

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT) es una agencia federal independiente establecida en 1935 para poner en vigor la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, la ley principal que gobierna las relaciones entre las empresas, los sindicatos, y trabajadores. Dicha Ley faculta a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo a determinar y certificar las unidades apropiadas para la negociación colectiva.

Una Unidad Apropiada se compone del conjunto de empleos o puestos de características e intereses similares, agrupados para la Negociación Colectiva de términos y condiciones de empleo o para elegir al representante a tales efectos. La Ley le concede a la Junta amplia discreción para determinar qué constituye una unidad apropiada. Además, de la jurisdicción exclusiva para dictaminar sobre la clarificación de unidades apropiadas.

La clarificación de una Unidad Apropiada requiere un análisis idéntico al de la determinación de una Unidad Apropiada. En ambos casos, hay que establecer qué puestos deben configurar la unidad tomando en cuenta los mismos factores sobre intereses y características laborales. Esto es así, debido a que la Unidad Apropiada no se compone de los empleados como tal sino de los puestos que éstos ocupan. Es como

resultado de dicha determinación que a los empleados se les reconocen todos los derechos que surgen de la Ley y del Convenio Colectivo.

En el Artículo X sobre Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, Sección A, *supra*, se dispuso que si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital, que envuelva el significado, la aplicación, interpretación o extensión de las disposiciones del Convenio, dicho asunto será resuelto conforme al procedimiento allí establecido. En este caso, la querella está directamente relacionada al Artículo III sobre Unidad Contratante, Sección 1, *supra*.

No obstante, y aún cuando el Convenio nos faculte para entender sobre cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia, que envuelva el significado, la aplicación, interpretación o extensión de las disposiciones de este Convenio; no es menos cierto que la determinación sobre si el puesto que ocupa el Querellante es administrativo o no, es de la exclusiva competencia de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Por tal razón, declaramos la controversia no arbitrable sustantivamente.

## V. LAUDO

La controversia no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

## REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 28 de abril de 2009.

---

LILLIAM M. AULET BERRIOS  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN.**

Archivada en autos hoy 28 de abril de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRTA CANDIE RODRIGUEZ  
QUALITY HEALTH SERVICES  
HOSPITAL SAN CRISTOBAL  
PO BOX 800501  
COTTO LAUREL PR 00780

LCDO JOSE A OLIVERAS GONZALEZ  
PO BOX 22792  
SAN JUAN PR 00931

SR EDGARD VELEZ  
DELEGADO - ULEES  
URB LA MERCED  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO TEODORO MALDONADO  
URB BELLA VISTA  
4107 CALLE NUCLEAR  
PONCE PR 00716-4148

---

**YESENIA MIRANDA COLÓN**  
Técnica de Sistema de Oficina III