

**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
**P. O. BOX 195540**  
**SAN JUAN, P. R. 00919-5540**

**HOSPITAL PEREA, INC.**  
**(PATRONO U HOSPITAL)**

**Y**

**UNIÓN LABORAL DE**  
**ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS**  
**DE LA SALUD (U. L. E. E. S.)**  
**(UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-09-1137**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD**  
**SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje de este caso se pautó para celebrarse en las oficinas del Hospital Perea en Mayagüez el viernes, 16 de octubre de 2009. Previo a la celebración de la vista, las partes acordaron con la suscribiente someter el caso mediante memorandos de derecho junto a evidencia documental con el propósito de que se resuelva un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

El **Hospital Perea, Inc.**, en adelante “el Hospital”, estuvo representado por su asesor legal, el Lcdo. Diego Ramírez Bigott. La **Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud**, en adelante “la Unión”, estuvo representada por su asesor legal, el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera.

Las partes tuvieron igual oportunidad de presentar prueba en apoyo de sus respectivas posiciones. El caso sobre arbitrabilidad quedó sometido el 30 de noviembre

de 2009, fecha en que expiró el término concedido a la Unión para replicar a la contención del Patrono.

## II. SUMISIÓN

Conforme el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje el asunto que se resolverá es el siguiente:

1. Que la *Árbitro* determine si la querrela es arbitrable sustantivamente o no.
2. De determinar que la misma no es arbitrable que se ordene el cierre con perjuicio de la querrela.
3. De determinar que la controversia sí es arbitrable que se señale una vista en los méritos para fecha posterior.<sup>1</sup>

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup> AL CASO

### ARTÍCULO XI

#### QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

- A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado o la interpretación de las disposiciones del presente Convenio o cualquier cláusula del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIII - Sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el cual dispone lo siguiente:

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 *árbitro* determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

<sup>2</sup> Exhíbit 3 del Patrono, Convenio Colectivo aplicable a la controversia con vigencia desde el 1 de junio de 2003 hasta el 31 de mayo de 2006.

empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

**PRIMER PASO:** El empleado que desee tramitar una querrela o agravio, deberá presentar dicha queja por escrito a o través de su delegado ante su supervisor inmediato dentro de cinco (5) días siguientes al surgimiento de dicha queja agravio. Dentro de los cinco (5) días siguientes a que se le presente dicha queja, el supervisor presentará su decisión por escrito para resolver dicha querrela. Si el empleado, o empleados envueltos no están conformes con la decisión de su supervisor, o si la queja del empleado concernido no pudiera con su supervisor, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso.

**SEGUNDO PASO:** El empleado y/o delegado someterá su querrela por escrito no más tarde de cinco (5) días después que el Supervisor contestará la querrela en el Primer Paso al Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. El Director de Recursos Humanos convocará a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración no más tarde de cinco (5) días después que la misma le sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos, o su representante autorizado presentará su decisión por escrito dentro de los próximos cinco (5) días de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo se podrá extender dicho período.

...

## ARTÍCULO XXXIV

### DERECHO DE ADMINISTRACIÓN

A. Sujeto únicamente a las restricciones específicas establecidas en este Convenio, el Hospital tiene el derecho de administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o

implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las cualificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.

...

### ARTÍCULO XXXVIII

#### EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN

Este Convenio entrará en vigor hoy día 1ro de junio de 2003 y continuará hasta la medianoche del 31 de mayo de 2006, con excepción de aquellas cláusulas en que expresamente se disponga lo contrario.

El Convenio Colectivo 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 estará en la obligación de negociar con la Unión antes de los noventa (90) días de la fecha de vencimiento normal de este Convenio Colectivo.

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.

...

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las partes firmaron el Convenio Colectivo que rigió las relaciones obrero-patronales durante el período correspondiente al 1 de junio de 2003 hasta el 31 de mayo de 2006.

2. La aquí querellante, Abigail Ríos Rivera se desempeñaba como enfermera práctica en el Hospital Perea.<sup>3</sup>

3. El 23 de septiembre de 2008, la Sra. Abigail Ríos presentó una querrela en la que alegó, según se desprende de la hoja de trámite del segundo paso del procedimiento de quejas y agravios, una suspensión injustificada.<sup>4</sup> En esta hoja aparece escrito bajo “motivo de la querrela” lo que sigue: “Suspensión injustificada. No se recibió contestación del primer paso de la querrela.”

4. La Unión presentó la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 6 de noviembre de 2008.

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Hospital levantó la defensa de arbitrabilidad, en su modalidad sustantiva. Planteó que la reclamación de empleada Abigail Ríos no es arbitrable debido a que al momento de los hechos y de presentar su queja y agravio no existía un convenio colectivo vigente entre el Hospital y la Unión.

Previo a la audiencia de arbitraje el Hospital presentó el alegato escrito sobre la no arbitrabilidad. Ante ello, concedimos un término razonable a la Unión para que presentara su alegato escrito en oposición a la defensa del Hospital. Vencido el término

---

<sup>3</sup> Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

<sup>4</sup> Exhíbit 2 del Patrono. Segundo paso del procedimiento de quejas y agravios. Sometido el 23 de septiembre de 2008.

concedido a la Unión y no habiéndose recibido su alegato escrito nos disponemos a resolver el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde resolver si esta querrela es arbitrable sustantivamente o no. La arbitrabilidad es una defensa que se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro enjuicie los méritos de la querrela. Existen dos modalidades, la sustantiva y la procesal. Respecto a la arbitrabilidad sustantiva, el reputado tratadista Demetrio Fernández Quiñones ha expresado lo siguiente:

El arbitraje es una criatura producto del convenio colectivo. El convenio colectivo es el producto de la voluntad de las partes en lo relativo a los términos y condiciones sustantivas que contiene. El procedimiento de arbitraje provisto en el convenio es el mecanismo o foro creado voluntariamente por las partes para resolver las diferencias que entre ellas puedan surgir con motivo de la interpretación o aplicación de las distintas cláusulas contractuales. Por cuanto el foro del arbitraje es establecido únicamente por la vía contractual y sólo de ella deriva su autoridad, el árbitro sólo tiene jurisdicción y competencia para entender sobre aquellas disputas que las partes han acordado someterle.<sup>5</sup>

Según la prueba presentada por el Hospital se desprende que la Querellante presentó una querrela en el procedimiento de quejas y agravios en la que alegó una suspensión injustificada y que el segundo paso se sometió el 23 de septiembre de 2008. El Hospital demostró que el Convenio Colectivo, que justifica esta querrela de septiembre de 2008, expiró el 31 de mayo de 2006.

---

<sup>5</sup> Fernández Quiñones, Demetrio, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Legis Editores S. A., 1ra ed, pág 428.

La Unión, por su parte, no evidenció que el Convenio Colectivo fuera extendido mediante estipulación. Tampoco presentó memorando de derecho ni evidencia documental que acreditara la existencia de un convenio colectivo o acuerdo entre las partes.

Respecto de la arbitrabilidad después de la expiración del Convenio Colectivo conforme a la ley federal, el anteriormente mencionado académico Demetrio Fernández Quiñones en sus comentarios de los casos Nolde Brothers, Inc. v. Local 358, Bakery and Confections Workers Union, 430 U. S. 243 (1977) y Wiley & Sons, Inc. v. Livingston, 376 U. S. 543 (1964), expresó lo siguiente:

Especificó el Tribunal [Supremo] que el deber de arbitrar se extiende después de la terminación del contrato:

- (i) Para permitir un laudo después de expirado el contrato y que el agravio haya surgido durante el contrato colectivo, o
- (ii) Como Wiley, para completar el procedimiento de arbitraje que comenzara vigente el contrato colectivo.

...

En Litton Financial Printing División v. N. L. R. B. [501 U. S. 190 (1991)] el Tribunal Supremo federal resolvió la cuestión adoptando la interpretación restrictiva de Nolde.

La opinión mayoritaria se expresó como sigue:

A post expiration grievance can be said to arise under the contract only where it involves facts and occurrences that arose before expiration, where an action taken after expiration infringes a right that accrued or vested under the agreement, or where, under normal principles of contract

interpretation, the disputed contractual rights survive expiration of the remainder of the agreement.<sup>6</sup>

El Convenio Colectivo aplicable a este caso expiró el 31 de mayo de 2006. La controversia en este caso, que gira en torno a una suspensión, se originó en un período en el que el contrato entre las partes no tenía vigencia. No se presentaron pruebas ni alegaciones que demostraran una extensión del Convenio Colectivo o algún acuerdo entre las partes relacionado a esta reclamación. Por lo antes expuesto, concluimos que carecemos de jurisdicción para adjudicar los méritos de esta querrela porque los hechos que dieron origen a la presente controversia ocurrieron luego de expirado el Convenio Colectivo.

## VII. LAUDO

Por los fundamentos anteriormente expuestos determinamos que la querrela no es arbitrable sustantivamente. Siendo ello así, se ordena el cierre con perjuicio y archivo del Caso Núm. A-09-1137.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan Puerto Rico, el 10 de febrero de 2010.

---

**IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ**  
**ÁRBITRO**

---

<sup>6</sup> Ibíd, a las páginas 421 y 422.

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 10 de febrero de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ F COSTAS VIDAL  
FUNCIONARIO - ULEES  
URB LA MERCED  
354 CALLE HECTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA  
P O BOX 10177  
PONCE PR 00732-0177

SRA JOANNIE HERNÁNDEZ  
DIRECTORA REC HUMANOS  
HOSPITAL PEREA  
15 CALLE DR BARBOSA  
P O BOX 170  
MAYAGÜEZ PR 00681

LCDO DIEGO RAMÍREZ BIGOTT  
JIMÉNEZ GRAFFAM & LAUSELL  
P O BOX 366104  
SAN JUAN PR 00936-6104

---

**LUCY CARRASCO MUÑOZ**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**