

**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-09-864

**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, 13 de noviembre de 2009. El **Hospital Perea, Inc.**, en adelante “el Hospital”, presentó el Alegato Sobre Falta de Arbitrabilidad Sustantiva, por conducto de su representante 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.

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. Las partes tuvieron igual oportunidad de presentar prueba en apoyo de sus respectivas posiciones.

El caso sobre arbitrabilidad quedó sometido el 11 de diciembre 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.¹

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES² 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

¹ 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.

² Exhíbit 2 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, Sra. Lourdes De Jesús, se desempeñaba como enfermera graduada en el Hospital Perea.

3. El 13 de agosto de 2008, la la señora De Jesús presentó una querrela en la que alegó violación al Artículo XII, sobre *Jornada de Trabajo*, del Convenio Colectivo.³ En el primer paso del procedimiento de quejas y agravios la Querellante especificó que el motivo de la misma era el siguiente: “Violación al artículo XII (Jornada de Trabajo) al trabajar 12 Julio 08, 3-11/13 Julio 08, 7-3 y 3-11 y no se pagó tiempo doble del salario.”

4. La Unión presentó la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 29 de septiembre de 2008.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Hospital levantó la defensa de arbitrabilidad en su modalidad sustantiva. Éste arguyó que la controversia en este caso no era arbitrable sustantivamente porque el Convenio Colectivo entre el Hospital y la Unión que cubría a la Querellante expiró el 31 de mayo de 2006. Sostuvo que los hechos que apoyan la reclamación de la empleada De Jesús ocurrieron en una fecha en la que no estaba en vigor un convenio colectivo entre las partes.

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

³ Exhibit 1 del Patrono. Hoja de Trámite, Procedimiento de Quejas y Agravios.

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.⁴

Según la prueba presentada por el Hospital se desprende que el asunto que originó la querrela de la Querellante surgió en los días 12 y 13 de julio de 2008. Posteriormente, se presentó la querrela en el primer paso. El Hospital demostró que los hechos que originaron esta querrela ocurrieron luego de expirado el Convenio Colectivo y que el mismo expiró el 31 de mayo de 2006. La Unión, por su parte, no evidenció que

⁴ Fernández Quiñones, Demetrio, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Legis Editores S.A., 1ra ed, pág 428.

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.⁵

El Convenio Colectivo aplicable a este caso expiró el 31 de mayo de 2006. La controversia en este caso, que gira en torno al pago por horas extras correspondientes al 12 y 13 de julio de 2008, tuvo lugar 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-09-864.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

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

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

⁵ *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