

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

**HOSPITAL PEREA  
(El Hospital)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-10-1070**

**SOBRE: DESPIDO  
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO:  
JORGE L. TORRES PLAZA**

**INTRODUCCIÓN**

La vista de la vista del presente caso de arbitraje se celebró el viernes, 9 de marzo de 2012, a las 8:30 am, en las facilidades del Hospital SITA en Mayagüez. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 30 de marzo, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por el **HOSPITAL PEREA** en adelante denominado “El Hospital”, la Srta. Joannie Hernández Soto, directora de Recursos Humanos; y el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, asesor laboral y portavoz.

De otra parte por la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)** en adelante denominada “la Unidad Laboral”, comparecieron el Sr. José Costas, oficial; y el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera , asesor laboral y portavoz.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

**SUMISIÓN:**

“Que el árbitro determine si la presente controversia es o no arbitrable sustantivamente”.

**DOCUMENTOS DEL HOSPITAL**

1. Exhibit I, Hospital- Hoja de Trámite- Procedimiento de Quejas y Agravios (Primer Paso) 9-18-09.
2. Exhibit II, Hospital- Carta de 24 de septiembre de 2009 dirigida al Sr. Eduardo Cruz y suscrita por Joannie Hernández Soto.

**OPINIÓN**

Iniciados los procedimientos de rigor, la representación patronal, por conducto de su asesor legal y portavoz, hizo un planteamiento jurisdiccional arguyendo para ello cuestiones de índole sustantivo.

Sostiene el Hospital, que para la fecha de la reclamación y la radicación de la querrella no existía ni estaba vigente el Convenio Colectivo entre las partes.

De otro lado, la unidad laboral sostiene que la controversia es arbitrable sustantivamente.

Analizada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

En el campo obreropatronal mucho se ha hablado y escrito sobre la defensa de arbitrabilidad. Esta defensa se levanta en el foro de arbitraje para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrella. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva o ambas.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querrella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites de tiempo establecido en el

Convenio Colectivo o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable.

La arbitrabilidad sustantiva, por otro lado, los tratadistas<sup>1</sup> la han dividido en dos puntos esenciales, a saber: jurisdicción y autoridad del árbitro. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el Convenio Colectivo o el acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. Vemos, pues, como el asunto de la arbitrabilidad sustantiva está ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro y éstos no son necesariamente sinónimos.

En la controversia traída ante nos, quedó demostrado fehacientemente que el 31 de mayo de 2006, fecha en que expiró el Convenio Colectivo, no existe un vinculo entre el Hospital y la Unidad Laboral debido a que no hay Convenio Colectivo vigente. Para la fecha que la unidad laboral radica la querella, 11 de septiembre de 2009, no existía un Convenio Colectivo; por lo que no había un procedimiento de quejas y agravios para procesar la misma.

Los árbitros y la jurisprudencia han sido claros y enfáticos sobre este particular.

En el caso de Litton Financial Printing v. NLRB, 501 US 190 (1991), el Tribunal Supremo de los Estados Unidos sostuvo que los agravios ocurridos luego de la expiración del Convenio Colectivo durante el periodo en que el acuerdo no tuviera vigencia así como los agravios ocurridos antes de la vigencia de algún otro acuerdo, no pueden ser arbitrales porque el arbitraje es una materia contractual. El cual no debe ser

---

<sup>1</sup> Landis Brook-Value Judgements in Arbitration, Chap. III, Cornell University, (1977); Wallen Saul-Trextor, Inc. 12 LA 475 (1949); Justin Jules – Arbitrability & Arbitrator Jurisdiction, Chop. 1 BNA (1956).

impuesta más allá del alcance que tiene el acuerdo entre las partes. Por lo cual, el árbitro carece de jurisdicción para atender o adjudicar dichas quejas o agravios.

El Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

“The object of an arbitration clause is to implement a contract, not to transcend it. NOLDE BROTHERS does not announce a rule that post expiration grievances concerning terms and conditions of employment remain arbitrable. A rule of that sweep in fact would contradict the rationale of NOLD BROTHERS. The NOLDE BROTHERS presumption is limited to disputes arising under the contract. 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 right survives expiration of the remainder of the agreement “. (Id., pag. 205)

Esta doctrina quedó reiterada y refrendada en los casos de ACEVEDO ARROYO V. PR SUN OIL, CO., 919 F. Supp. 62, (1996) y DORADO BEACH HOTEL CORP. V. LOCAL 610, 811 F. Supp. 41 (1993).

Reafirmamos y reiteramos que el Convenio Colectivo expiró el 31 de mayo de 2006. Como la queja y/o reclamación surge en un momento que no había Convenio Colectivo, la controversia ante nos no puede ventilarse ante este foro; es decir, este árbitro no tiene jurisdicción para entender en la misma.

Siendo así las cosas, procedemos a declarar CON LUGAR, el planteamiento levantado por el hospital.

Por los fundamentos antes expuestos, emitimos el siguiente:

**LAUDO**

La presente controversia no es arbitrable sustantivamente. Por lo tanto, se procede a desestimar la misma.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de abril de 2012.

---

**JORGE L. TORRES PLAZA**  
**ÁRBITRO**

Archivado en autos hoy, 13 de abril de 2012 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. JOANNIE HERNÁNDEZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL DR PEREA  
PO BOX 170  
MAYAGUEZ PR 00681

LCDO. DIEGO RAMÍREZ BIGOTT  
JIMENEZ, GRAFFAM & LAUSELL  
PO BOX 366104  
SAN JUAN PR 00936-6104

SR. JOSE F. COSTAS  
FUNCIONARIO ULEES  
URB. EXT. ROOSEVELT  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2811

LCDO. TEODORO MALDONADO RIVERA  
PO BOX 10177  
PONCE PR 00732-0177

---

JUANA LOZADA RIVERA  
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III