

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

**HOSPITAL DR. MANUEL DE LA PILA**  
**(Hospital o Patrono)**

Y

**UNIDAD LABORAL DE**  
**ENFERMERA(O)S Y EMPLEADO(A)S**  
**DE LA SALUD**  
**(Unión o ULEES)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-07-2720**

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

**ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO**

### **INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en las facilidades del Hospital Dr. Manuel de la Pila en Ponce, el 22 de mayo de 2009. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación el 31 de julio de 2009, concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por el **Hospital Dr. Manuel de la Pila**, en adelante "el Hospital" comparecieron: el Lcdo. José A. Oliveras, asesor legal y portavoz e Isabel Maldonado, Directora de Recursos Humanos.

Por la **Unidad Laboral de Enfermera (o)s y Empleado (a)s de la Salud**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, asesor legal y portavoz; Ingrid C. Vega Méndez, representante; y Miriam Méndez Rosado, querellante.

## SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que resolveremos, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

### **Proyecto de Sumisión del Patrono**

Que la Honorable Ábitro determine si en el presente caso tiene jurisdicción a base del planteamiento de arbitrabilidad sustantiva, previo a entrar en los méritos del caso de autos. De entender que el caso es arbitrable sustantivamente, que entre en los méritos de la controversia.

Determinar si la imposición de suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Sra. Miriam Méndez con fecha del 11 de octubre de 2006, estuvo o no justificada. De no estarlo que se provea el remedio adecuado.

### **Proyecto de Sumisión de la Unión**

Determinar si la imposición de suspensión de empleo y sueldo impuesta a la Sra. Miriam Méndez con fecha del 11 de octubre de 2006, estuvo o no justificada. De no estarlo que se provea el remedio adecuado conforme a derecho.

En el uso de la facultad concedida a esta Ábitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIII – **Sobre la Sumisión:**

a) ...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar si la querrela es arbitrable sustantivamente o no. De entender que no lo es, desestimar la misma. De decidir en la afirmativa, que se cite el caso para celebrar audiencia sobre los méritos de la controversia.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### Convenio Colectivo<sup>2</sup>

#### Artículo XXX

Este Convenio entrará en vigor desde el 1ro. de agosto del 2003 y continuará en vigor hasta el 31 de julio del 2006.

Este Convenio será prorrogado a partir de la fecha de su vencimiento original, a no ser que cualquiera de las partes notifique por escrito a la otra parte de su deseo de modificar o de terminar el mismo, con no menos de noventa (90) días de antelación a la fecha de expiración o de cualquier prórroga automática del mismo.

...

## RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero-patronales entre las partes estuvieron regidas por un Convenio Colectivo cuya vigencia fue del 1 de agosto de 2003 al 31 de julio de 2006.
2. La Sra. Miriam Méndez, querellante, laboró para el Hospital.
3. El 11 de octubre de 2006, el Hospital suspendió de empleo y sueldo a la Querellante, mientras realizaba una investigación, por un alegado incidente con un paciente, ocurrido el 5 de octubre de 2006.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 1 de agosto de 2003 hasta el 31 de julio de 2006. Exhibit I Conjunto.

<sup>3</sup> Exhibit I del Patrono.

4. Posteriormente, culminada la investigación, la Querellante fue despedida de su empleo el 27 de octubre de 2006, por los hechos acaecidos el 5 de octubre de 2006.<sup>4</sup>
5. El 27 de noviembre de 2006, la Unión radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro cuestionando la suspensión de empleo y sueldo ante este foro.

### ALEGACIONES DE LAS PARTES

A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus contenciones.

El Hospital alegó que la querrela no es arbitrable sustantivamente porque el Convenio Colectivo que cubre a la Unidad Contratante de las enfermeras graduadas expiró el 31 de julio de 2006 y la querrela fue radicada en el 2007, por eventos ocurridos posterior a la fecha de expiración del convenio. Añadió que el convenio no fue renovado o extendido por las partes. Alegaron además, que estamos impedidos de intervenir en esta controversia, toda vez que mediante el laudo del caso A-07-2407, la Árbitro Elizabeth Irizarry dispuso de la misma, por lo que le son de aplicación las doctrinas de cosa juzgada e impedimento colateral.

La Unión alegó que la querrela era arbitrable sustantivamente toda vez que la Árbitro Irizarry, no vio el caso en sus méritos, sino que determinó que la querrela no era arbitrable procesalmente y emitió un laudo de conformidad, por lo que a la

---

<sup>4</sup> Exhíbit II del Patrono. El caso de despido (A-07-2407) fue atendido por la Árbitro Elizabeth Irizarry, quien emitió su laudo el 21 de junio de 2007.

querella de autos, no le eran de aplicación, ni la doctrina de cosa juzgada, ni la de impedimento colateral. Sobre el aspecto de la expiración del convenio, la Unión indicó que el Patrono reconoció y utilizó en el caso de despido ante la Árbitro Irizarry, las disposiciones del Convenio Colectivo que en el caso que nos ocupa plantea que estaba vencido. Alegó que el Hospital no puede ir en contra de sus propios actos, invocando ahora que el Convenio está vencido, cuando lo utilizó en el caso de despido (A-07-2407).

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la querella presentada ante este Negociado es arbitrable sustantivamente o no. Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, concluimos que la querella no es arbitrable sustantivamente por los siguientes fundamentos:

Las partes suscribieron un Convenio Colectivo que regía sus relaciones obrero- patronales cuya vigencia fue del 1 de agosto de 2003 al 31 de julio de 2006. Sabido es que un convenio colectivo es un contrato que durante su vigencia constituye la ley entre las partes que lo suscriben. Los hechos que suscitaron la suspensión de empleo y sueldo que origina esta controversia, tuvieron lugar el 5 de octubre de 2006. La suspensión de empleo y sueldo fue impuesta el 11 de octubre de 2006. La Solicitud para selección o designación de Árbitro, fue presentada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 27 de noviembre de 2006. Todos los eventos tuvieron lugar expirado el Convenio Colectivo. La prueba desfilada en la audiencia

demonstró que el Convenio Colectivo expiró el 31 de julio de 2006. La Unión no presentó prueba de que el mismo fuera extendido mediante estipulación entre las partes.

La jurisprudencia ha sido consistente en que una parte no puede ser forzada a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual, sin que esto suponga que automáticamente se extinga el deber de arbitrar al expirar un Convenio Colectivo. Terminado el contrato, el deber de arbitrar permanece para:

1. Permitir un laudo después de expirado el convenio colectivo si el agravio surgió durante la vigencia del Convenio.
2. La acción tomada, luego de la expiración del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el convenio colectivo.
3. El derecho contractual en disputa subsista a la expiración del restante convenio colectivo, según las normas interpretativas de los contratos.
4. Completar el procedimiento de arbitraje que comenzara vigente el contrato colectivo<sup>5</sup>. (Traducción nuestra).

Por otro lado, 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, supra, donde la opinión mayoritaria expresó:

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 expiration of the remainder of the agreement.

---

<sup>5</sup> Nolde Brothers, Inc. vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union, 430 U.S. 243 (1977)

Entendemos que los hechos de la controversia ante nuestra consideración, no encuentran cabida en ninguna de las excepciones que anteceden.

La Unión planteó que el Hospital fue en contra de sus propios actos al invocar las disposiciones del Convenio Colectivo en el caso de despido de la Querellante (A-07-2407), y no levantar en aquella ocasión la defensa de arbitrabilidad sustantiva, la cual plantea en el caso ante nos. La normativa vigente en el campo de arbitraje obrero patronal sostiene que un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva puede hacerse en cualquier etapa del procedimiento arbitral<sup>6</sup>. Entendemos que el Hospital realizó en tiempo su planteamiento en el caso que nos ocupa.

Conforme a la jurisprudencia interpretativa antes citada, entendemos, que expirado el Convenio Colectivo entre las partes, no existía el deber de someterse al procedimiento de arbitraje. Toda vez que ello dispone de la controversia, no discutiremos los planteamientos de impedimento colateral y cosa juzgada levantados por el Hospital como parte de su argumentación.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

### LAUDO

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

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 14 DE AGOSTO DE 2009.

---

**SRA. RUTH COUTO MARRERO  
ÁRBITRO**

---

<sup>6</sup> Grossman Mark, The Question of Arbitrability , ILR Press, 1984, págs. 5 y 6.

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 14 de agosto de 2009 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

**SRA ISABEL MALDONADO  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL DR PILA  
BOX 331910  
PONCE PR 00733-1910**

**LCDO JOSÉ A OLIVERAS  
REPRESENTANTE LEGAL  
HOSPITAL DR PILA  
PO BOX 22792  
UPR STATION  
RÍO PIEDRAS PR 00931**

**SRA INGRID C VEGA MÉNDEZ  
REPRESENTANTE ULEES  
CALLE NUCLEAR 4107  
URB BELLA VISTA  
PONCE PR 00716**

**LCDO TEODORO MALDONADO  
REPRESENTANTE LEGAL ULEES  
PO BOX 10177  
PONCE PR 00732-0177**

---

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**