

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. (787) 754-5310/ Fax (787) 756-1115

HOSPITAL METROPOLITANO PEREA
(Patrono u Hospital)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1136

SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje para dilucidar esta querrela, no se celebró debido a que la representación legal del Hospital Perea levantó un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. Las partes, acordaron someter los alegatos que esbozaban sus respectivas posiciones por escrito. A ambas partes se le concedió tiempo razonable para someter toda la documentación necesaria para sostener su posición.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 15 de diciembre de 2009, fecha en que venció el término concedido a las partes, en el cual sólo el Hospital Perea, en adelante el "Patrono u Hospital", presentó su alegato y no así la Unión Laboral de Enfermera (o) s y Empleado (a) s de la Salud, en adelante "la Unión o la ULEES".

SUMISIÓN¹

Que se determine si la presente controversia es arbitrable sustantivamente o no. De determinarse que es arbitrable, que se señale una vista en los méritos. De determinarse que no es arbitrable, que se desestime.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**Convenio Colectivo²****Artículo XXXVIII
Expiración y renovación**

Este Convenio entrará en vigor hoy día 1ro. de junio de 2003 y continuará hasta la media noche 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.

...

¹ Véase el Artículo XIII – **Sobre la Sumisión**

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.

² Convenio Colectivo vigente desde el 1 de junio de 2003 hasta el 31 de mayo de 2006. Exhíbit III del Patrono.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero-patronales entre las partes estuvieron regidas por un Convenio Colectivo cuya vigencia fue del 1 de junio de 2003 al 31 de mayo de 2006.
2. El 23 de septiembre de 2008, la Sra. Aida González, enfermera práctica quien labora para el Hospital Perea en Mayagüez, presentó una querrela en segundo paso, en la que alegó que el Hospital violó el Artículo XII (Jornada de Trabajo) del Convenio Colectivo y que no contestaron el primer paso de la querrela presentada.³
3. El 6 de noviembre de 2008, la Unión radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro correspondiente a esta querrela ante este foro.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

Llegado el día de la vista, las partes acordaron hacer sus alegaciones generales mediante la presentación de sendos alegatos. Cumplidas las respectivas fechas para la presentación de los escritos, contamos con el beneficio del alegato del Hospital, más no con el de la ULEES.

El Hospital alegó que para la fecha en la cual surgió esta controversia el Convenio Colectivo llevaba más de tres años de expirado, por lo que la querrela no era arbitrable sustantivamente. Adujo que de acuerdo a la doctrina, las disputas son

³ Exhíbit II del Patrono.

arbitrables en la medida en que surjan del Convenio Colectivo y durante la vigencia de la relación contractual. Además, alegó que según testificó el Sr. Arturo Grant, funcionario de la ULEES ante la National Labor Relation Board, el Convenio Colectivo expiró en el año 2006⁴, por tanto, la querella ante nos no es arbitrable sustantivamente.

En cuanto a la posición de la Unión referente al caso de autos, no contamos con el beneficio de su escrito para conocer sus alegaciones, si alguna, en cuanto al planteamiento del Hospital de falta de arbitrabilidad sustantiva.

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 junio de 2003 al 31 de mayo de 2006. Sabido es que un convenio colectivo es un contrato que durante su vigencia constituye la ley entre las partes que lo suscriben.

El Hospital alegó que la querella no era sustantivamente arbitrable porque al momento en que surgió el hecho que la originó, el Convenio Colectivo llevaba, aproximadamente, tres años de vencimiento. La queja de la señora González surgió

⁴ Exhíbit I del Patrono.

en septiembre de 2008. De la prueba presentada por medio del alegato trascendió que el Convenio Colectivo expiró el 31 de mayo de 2006. La Unión no presentó prueba alguna de que el mismo fuera extendido mediante estipulación entre las partes.

No hay duda de que la controversia surgió expirado el Convenio Colectivo. En primer lugar, cuando hablamos sobre un caso donde el convenio colectivo ha vencido es sabido que el árbitro carece de jurisdicción sobre la materia que ya no está regida por un contrato entre las partes vigente. De la vigencia o expiración de dicho contrato depende la máxima:

Arbitrators have authority to decide only those issues which, by agreement of the parties, are ceded to them.⁵
(Énfasis suplido)

Nuestro más alto foro judicial ha mencionado en reiteradas ocasiones:

Por cuanto el foro de arbitraje es establecido únicamente por vía contractual y sólo de ella deriva su autoridad, el árbitro solo tiene jurisdicción y competencia para entender sobre aquellas disputas que las partes han acordado someterle. **Por tal razón, en materia de determinar la arbitrabilidad de algún asunto, el tribunal está limitado al examen del convenio colectivo como única fuente para concluir si es procedente o no.**⁶

Por tanto, es necesario concluir que al no estar vigente un convenio colectivo, las relaciones entre las partes se encuentran inmersas en un mar de incertidumbres. Es necesario señalar, que terminado el término del contrato, el deber de arbitrar permanece a modo de excepción para:

⁵ Grossman, Mark, The Question of Arbitrability, 1984, ILR Press, pág. 20.

⁶ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Primera Edición, Forum, pág. 428.

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 colectivo⁷. (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.

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

Por otro lado, es importante recordarle a las partes, que las estipulaciones de un convenio colectivo son la guía de la relación contractual entre ellas. Por tanto, una vez vence esa relación contractual, son las partes las que deben volver a la mesa de negociación con la buena fe de renovarla para preservar la paz industrial.

Conforme a las razones y la jurisprudencia interpretativa antes citada, entendemos que la controversia aquí en litigio surgió luego de expirado el Convenio

⁷ Nolde Brothers, Inc. vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union, 430 U.S. 243 (1977)

Colectivo entre las partes, por lo que al no haber un convenio vigente, no existe el deber de someterse al procedimiento de arbitraje.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

LAUDO

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

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 2 de marzo de 2010.

SRA. RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 2 de marzo de 2010 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA JOANNIE HERNÁNDEZ SOTO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL PEREA
15 CALLE DR BARBOSA
PO BOX 170
MAYAGÜEZ PR 00681

LCDO MIGUEL A. NIEVES MOJICA
JIMENEZ, GRAFFAM & LAUSELL
REPRESENTACIÓN LEGAL
HOSPITAL PEREA
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

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

**LCDO TEODORO MALDONADO
REPRESENTANTE LEGAL ULEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148**

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