

**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 DR. MANUEL DE LA
PILA IGLESIAS, INC.
(PATRONO U HOSPITAL)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1588

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA EN QUERRELLA POR
PAGO DEL BONO DE NAVIDAD PARA
EL AÑO 2008**

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en las oficinas del Hospital Dr. Manuel de la Pila en Ponce, el 1 de febrero de 2010. Previo a la celebración de la vista, el Hospital levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva. En este día, las partes tuvieron amplia oportunidad de presentar su prueba y de interrogar y contra interrogar a los testigos. El caso sobre arbitrabilidad sustantiva quedó sometido para su análisis y adjudicación el 9 de marzo de 2010, fecha en que expiró el término concedido a la Unión para replicar por escrito a la contención del Hospital.

El **Hospital Dr. Manuel de la Pila Iglesias, Inc.**, en adelante “el Hospital”, estuvo representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Oliveras González y la Sra. Isabel Maldonado, directora de Recursos Humanos y testigo. La **Unidad Laboral**

de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante “la Unión”, estuvo representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera y el Sr. Ariel Echevarría, funcionario y testigo.

II. SUMISIÓN

Conforme al 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 ~~la~~ ~~Árbitro~~ determine si la querella es arbitrable sustantivamente o no.
2. De determinar que la misma no es arbitrable que se ordene el cierre con perjuicio de la querella.
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 XXX

VIGENCIA

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

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 1 Conjunto, Convenio Colectivo aplicable a la controversia que entró en vigor el 1 de agosto de 2003 y terminó el 31 de julio de 2006.

Este convenio quedará 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 terminar el mismo, con no menos de noventa (90) días de antelación a la fecha de expiración o de cualquier prórroga automática del mismo.

...

IV. PRUEBA ESTIPULADA POR LAS PARTES

1. El Hospital está en quiebra desde agosto de 2007, y está todavía vigente bajo el Capítulo 11 de esa ley.
2. El Convenio Colectivo aplicable al caso expiró el 31 de julio de 2006.

V. 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.³

De la prueba presentada y de la querella que obra en el expediente de este Negociado se desprende que las enfermeras graduadas, aquí reclamantes, presentaron una querella en la que alegaron que el Patrono incurrió en la violación al Artículo XXI, sobre *Bono de Navidad*, del Convenio Colectivo y a la ley, según enmendada. Las Querellantes reclamaron el pago del bono de Navidad correspondiente al año 2008.

El 18 de enero de 2009, la Unión presentó la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. A tenor con la prueba estipulada por las partes, el Convenio Colectivo, que justifica esta querella, expiró el 31 de julio de 2006.

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 ya fuera renunciando a la defensa de arbitrabilidad sustantiva o extendiendo la vigencia del Convenio.

Respecto a 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

³ Fernández Quiñones, Demetrio, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Legis Editores S. A., 1ra ed, pág 428.

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.⁴

El Convenio Colectivo aplicable a este caso expiró el 31 de julio de 2006. La controversia en este caso, que gira en torno a una violación al Artículo XXI (*Bono de Navidad*), de dicho Convenio, 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.

⁴ *Ibíd*, a las páginas 421 y 422.

Además, el Hospital demostró que el 6 de noviembre de 2008, presentó ante el Negociado de Normas de Trabajo una solicitud de exoneración de pago de bono de Navidad y que dicho foro envió una carta, con fecha de 14 de noviembre de 2008, en la cual le informan al Hospital que se comunicarán para dar seguimiento a la referida solicitud.⁵ 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.

VI. 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-09-1588.

REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico, el 8 de julio de 2010.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 8 de julio de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

⁵ Memorando de derecho del Hospital.

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

SR ARIEL ECHEVARRÍA
REPRESENTANTE ULEES
URB LA MERCED
#354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00718-2111

LCDO JOSE A OLIVERAS GONZALEZ
PO BOX 22792 UPR STA
SAN JUAN PR 00931

SRA ISABEL MALDONADO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DR. MANUEL DE LA PILA IGLESIAS
P O BOX 332027
PONCE PR 00733-2027

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III