

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

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-09-866

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para dilucidar esta querrela, se celebró en las instalaciones del Hospital Perea en Mayagüez, el 28 de agosto de 2009. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación el 6 de octubre de 2009, luego de concluir el término concedido a las partes para presentar sus respectivas alegaciones por escrito.

Por el **Hospital Metropolitano Perea**, en adelante "Patrono u Hospital", comparecieron: el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, asesor legal y portavoz; y Joannie Hernández Soto, Directora de Recursos Humanos.

Por la **Unidad Laboral de Enfermera (o)s y Empleado (a)s de la Salud**, en adelante "la Unión o la ULEES", comparecieron: el Lcdo. Teodoro Maldonado, asesor legal y portavoz; José F. Costas, funcionario; Eduardo Cruz, delegado general; y Felipa Crespo Feliciano, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que se determine si la presente controversia es arbitrable sustantivamente.

De determinarse que no es arbitrable, que se desestime.

De determinarse que si es arbitrable, que se señale una vista en los méritos.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**Convenio Colectivo¹****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 Convenio Colectivo vigente desde el 1 de junio de 2003 hasta el 31 de mayo de 2006. Exhibit I Conjunto.

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 19 de agosto de 2008, la Sra. Felipa Crespo Feliciano, enfermera graduada 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) y XIII (Turnos de Trabajo) del Convenio Colectivo y que no contestaron el primer paso de la querrela presentada.
3. El 20 de agosto de 2008, la Sra. Wilma Concepción, supervisora de sala de operaciones, respondió a la señora Crespo aduciendo que no existía jurisdicción para atender la querrela presentada toda vez que el Convenio Colectivo había vencido el 31 de mayo de 2006.
4. El 10 de septiembre de 2008, hubo una reunión entre la Sra. Joannie Hernández, Directora de Recursos Humanos del Hospital y el Sr. Eduardo Cruz, delegado de la ULEES, para atender entre otros asuntos, la querrela de la señora Crespo, en la cual el Hospital mantuvo su posición de que no existía una querrela arbitrable, por no haber un Convenio Colectivo vigente entre las partes.

5. El 29 de septiembre de 2008, la Unión radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro correspondiente a esta querrela ante este foro.
6. Por otro lado, la ULEES presentó un cargo de práctica ilícita de trabajo contra el Hospital, ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo el 14 de enero de 2009, en el cual está comprendida, entre otros asuntos, la queja de la señora Crespo.²

ALEGACIONES DE LAS PARTES

Llegado el día de la vista, las partes hicieron sus alegaciones generales, sin embargo, solicitaron a esta Árbitro presentar sus respectivas posiciones en detalle, 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 había expirado, por lo que la querrela no era arbitrable sustantivamente. Adujo que de acuerdo a la doctrina, las disputas son arbitrables en la medida en que surjan del Convenio Colectivo y durante la vigencia de la relación contractual. Además, alegó que dicha controversia se encuentra incluida dentro de los aspectos contenidos en el cargo de práctica ilícita que la ULEES presentó ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo contra el Hospital, por lo que no

² Exhíbit I del Patrono.

tendríamos jurisdicción para intervenir, por ser un asunto a resolver por dicha Junta, o sea, bajo su jurisdicción exclusiva.

La Unión, por su parte, mediante su representante legal, se limitó a manifestar para récord, que en efecto, se estaría llevando a cabo una vista el 31 de agosto de 2009, ante la Junta para atender el cargo de práctica ilícita antes mencionado, el cual incluye el asunto planteado por la Querellante en la controversia que nos ocupa. Como mencionáramos anteriormente, no contamos con el beneficio de su escrito para conocer su posición, 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 o no arbitrable sustantivamente. 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, no estaba vigente el Convenio Colectivo. La queja de la señora Crespo surgió en agosto de 2008. De la prueba

presentada en la audiencia trascendió que el Convenio Colectivo expiró el 31 de mayo de 2006. La Unión no presentó prueba de que el mismo fuera extendido mediante estipulación entre las partes.

No hay duda de que la controversia surgió expirado el Convenio Colectivo. Dicha defensa fue levantada por el Hospital desde su respuesta al segundo paso del procedimiento de Quejas y Agravios. 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 colectivo³. (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

³ Nolde Brothers, Inc. vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union, 430 U.S. 243 (1977)

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, la querrela que nos ocupa, se encuentra inmersa dentro de un cargo de práctica ilícita que la ULEES presentó ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo contra el Hospital. Siendo así, la resolución de dicho asunto se encuentra bajo la jurisdicción primaria de la mencionada Junta. Mientras estas condiciones permanezcan, estamos impedidos de pasar juicio sobre un asunto que le corresponde determinar a ese foro.

Conforme a la jurisprudencia interpretativa citada, entendemos que la controversia aquí en litigio surgió luego de expirado el Convenio 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 8 de diciembre de 2009.

SRA. RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 8 de diciembre de 2009 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 DIEGO RAMÍREZ BIGOTT
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
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177**

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