

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 DAMAS
(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-16-1409

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se había pautado para el 25 de mayo de 2018. Las partes decidieron someter por escrito sus alegaciones en torno a la arbitrabilidad sustantiva del caso. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 29 de junio de 2018, concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

En representación del **Hospital Damas**, en adelante “el Hospital” compareció por escrito el Lcdo. Polonio J. García.

Por la **Unidad Laboral de Enfermera (o)s y Empleado (a)s de la Salud**, en adelante “la Unión”, compareció por escrito el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez.

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 Árbítro determine que la querella no es arbitrable sustantivamente por no existir un convenio colectivo válido entre las partes a la fecha de los hechos del caso.

A tenor, que proceda con la desestimación y cierre definitivo de la misma.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Determinar que el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva levantado por el Hospital en este caso es tardío, frívolo e improcedente, toda vez que en el caso de autos el Patrono por sus actos renunció a la defensa de la supuesta no arbitrabilidad sustantiva.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbítro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

Determinar si la querella 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.

¹ 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 misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**Convenio Colectivo²****Artículo XXXV**

Este Convenio entrará en vigor el 13 de septiembre de 2002, fecha a la cual se retrotraerán los efectos del mismo y continuará en vigor hasta la medianoche del 12 de septiembre de 2006.

El Convenio 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 obligación de negociar con la Unión antes de los noventa (90) días de la fecha de vencimiento normal de este Convenio.

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. ...

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero-patronales entre las partes estuvieron regidas por un Convenio Colectivo cuya vigencia fue del 13 de septiembre de 2002 al 12 de septiembre de 2006.
2. La Sra. Rosa Ayala, querellante, labora para el Hospital como enfermera graduada en la Unidad de Recién Nacidos.
3. El 30 de septiembre de 2015, el Hospital notificó a la Querellante que estaría suspendida de empleo y sueldo durante el periodo del 10 al 12

² Convenio Colectivo vigente desde el 13 de septiembre de 2002 hasta el 12 de septiembre de 2006.

de octubre de 2015, por unos alegados hechos ocurridos el 19 de septiembre del mismo año.³

4. El 12 de noviembre de 2015, 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 12 de septiembre de 2006 y la querrela fue radicada en el 2015, por eventos ocurridos con posterioridad a la fecha de expiración del convenio. Añadió que el Convenio no fue renovado o extendido por las partes, ni se ha acordado un nuevo Convenio.

La Unión alegó que la querrela era arbitrable sustantivamente toda vez que el Hospital se sometió voluntariamente al procedimiento de quejas y agravios al ventilar la querrela ante el Negociado y no plantear en las etapas previas al arbitraje que no se sometería a dicho proceso. A tenor, plantearon que la defensa de falta de arbitrabilidad sustantiva en este caso es tardía, frívola e improcedente y que, por sus actos, renunció a la defensa y aceptó que se ventilaran los méritos ante esta Árbitro.

³ Anejo I del alegato del Patrono.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

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

Las partes suscribieron un Convenio Colectivo que regía sus relaciones obrero-patronales cuya vigencia fue del 13 de septiembre de 2002 al 12 de septiembre 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 19 de septiembre de 2015. La suspensión de empleo y sueldo fue notificada el 30 de septiembre de 2015, con vigencia del 10 al 12 de octubre de 2015. La Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, fue presentada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 12 de noviembre de 2015.

Todos los eventos tuvieron lugar expirado el Convenio Colectivo. El Anejo 3 que acompaña el escrito del Patrono, demostró que el Convenio Colectivo expiró el 12 de septiembre 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 colectivo⁴. (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.

La Unión planteó que el Hospital se sometió por sus propios actos al proceso de arbitraje al no plantear en las etapas previas que no se sometería a dicho proceso. La normativa vigente en el campo de arbitraje obrero patronal

⁴ Nolde Brothers, Inc. vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union, 430 U.S. 243 (1977)

sostiene que un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva puede hacerse en cualquier etapa del procedimiento arbitral⁵. 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.

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 14 de diciembre de 2018.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 14 de diciembre de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. GILBERTO CUEVAS
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DAMAS
2213 PONCE BY PASS
PONCE PR 00717-1318

⁵ Grossman Mark, The Question of Arbitrability, ILR Press, 1984, págs. 5 y 6.

LCDO. POLONIO J. GARCÍA
GARCÍA & FONT
PO BOX 2079
AIBONITO PR 00705

SR. JOSÉ O. ALVERIO DÍAZ
VICEPRESIDENTE
ULEES
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO. FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ
EDIF. VILLA CAPITÁN II OFIC. 102
828 AVE. HOSTOS
MAYAGUEZ PR 00680



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III