

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

**CENTRO DE SALUD DE LARES
(PATRONO)**

Y

**UGT (UNION GENERAL DE
TRABAJADORES)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-1831

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE
ILEA MAESTRE GONZÁLEZ
(ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA)**

**ÁRBITRO: NELSON A. CANDELARIO
ROSADO**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos del caso de epígrafe se llevó a cabo el 12 de enero de 2018 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. La comparecencia anotada en la referida ocasión fue la siguiente: en representación del Patrono comparecieron, el Lcdo. Reynaldo A. Quintana Latorre, como asesor legal y portavoz y la Sra. Isabel M. Santiago Toledo, Directora de Recursos Humanos y testigo.

Por la Unión: Ángel F. Ferrer Cruz, portavoz; Osvaldo Abreu Pérez, organizador sindical y testigo, Ilea Maestre González, querellante. Luego de varios trámites procesales el caso quedo sometido el 30 de abril de 2018.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia que se resolverá. En su lugar, sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO:

Determinar si la querella es arbitrable sustantivamente, pues a la fecha de los hechos no existía un convenio colectivo vigente que otorgue jurisdicción a este Honorable Árbitro. De determinarse que la querella es arbitrable que señale la vista para atender los méritos de esta y determinar si la querellante tiene derecho al pago del feriado de noviembre de 2016, a pesar de que se ausentó el próximo día laborable y no trajo un certificado médico. Si hubo violación, que se ordene el pago del día en cuestión.

POR LA UNIÓN:

El asunto a resolver en esta etapa es si la querella es arbitrable sustantivamente; planteamiento que fue levantado por la representación patronal.

La determinación de este planteamiento determinará si se verá o no en sus méritos las querella presentada por la Unión.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo, la evidencia admitida, y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Que el Árbitro determine si la querella es arbitrable sustantivamente o no. De determinar que la querella es arbitrable en su modalidad sustantiva, se citará una vista para atender los méritos de la querella. De no ser arbitrable sustantivamente, se desestimaré la querella y se ordenara el cierre con perjuicio de la misma.

¹Véase el Artículo XIII, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del 7 de septiembre del 2016, en el cual se 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.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO²**ARTICULO XXXVIII**
ACUERDO TOTAL

Las partes contratantes reconocen que durante las negociaciones que culminaron en este Convenio, cada una de ellas tuvo el derecho y la oportunidad limitada de formular demandas y disposiciones con respecto a todas las materias sobre beneficios marginales, prácticas y costumbres, condiciones de empleo, etc., y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades, aparecen expresados en este Convenio.

Las partes reconocen asimismo que este Convenio contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas y que a partir de esta fecha serán las únicas condiciones de trabajo que regirán las relaciones de las partes.

Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes, y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro que comience a regir después de la expiración de este Convenio Colectivo cualquiera y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio.

ARTICULO XXXIX
VIGENCIA

Este convenio entrará en vigor el día 5 de mayo del 2017 y continuará en vigor por un periodo de tres (3) años hasta el 4 de mayo de 2020. El Convenio quedará prorrogado automáticamente y quedará en vigor de año en año a menos que una de las partes notifique a la otra por escrito, entre los sesenta (60) y noventa (90) días previos a su expiración, su deseo de enmendarlo o darlo por terminado. La notificación mencionada no tendrá efecto a menos que la misma fuera entregada personalmente por una parte a la otra o enviada por correo certificado con acuse de recibo a la dirección de la otra parte.

² Exhibit # 2 conjunto Convenio Colectivo con vigencia del 5 de mayo de 2017 al 4 de mayo de 2020.

V. HECHOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES

1. El 1 de diciembre de 2014, la Unión solicitó negociar un nuevo Convenio Colectivo de conformidad con el Artículo XXXIX del Convenio (Exhibit 1 Conjunto).
2. La controversia planteada por las partes comprende del 24 de noviembre de 2016 al 28 de noviembre de 2016.
3. En ese momento, las partes se encontraban negociando un nuevo Convenio Colectivo.

VI. ANALISIS Y CONCLUSIONES

En el caso ante nos, el Patrono levantó un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva aludiendo a que al momento de los hechos no había Convenio Colectivo vigente. El Patrono basó su argumento en que la Unión había solicitado negociar un nuevo Convenio Colectivo en cumplimiento con el Artículo XXXIX y dicha solicitud tuvo como efecto dar por terminado el Convenio Colectivo vigente hasta aquel momento. Por su parte, la Unión sostuvo que si bien el Convenio había vencido, el Patrono y la Unión en la práctica habían extendido el mismo, de día a día mientras se negociaba. Que a esos efectos el Lcdo. Reynaldo Quintana le expresó al Sr. Osvaldo Abreu, en la mesa de negociación que no había ningún problema con la extensión del Convenio. La Unión entendió que la alocución del licenciado Quintana constituyó una aceptación tácita de extender el Convenio.

Es menester discutir en primera instancia el asunto de la arbitrabilidad sustantiva. Los tratadistas Elkouri & Elkouri³ han planteado lo siguiente referente a la arbitrabilidad sustantiva: “Finally, where it has been established that where the contract contains an arbitration clause, there is a presumption of arbitrability in the sense that “[a]n order to arbitrate the particular grievance should not be denied unless it may be said with positive assurance that the arbitration clause is not susceptible of an interpretation that covers the asserted dispute”. Como parte de la política pública, existe una presunción a favor del arbitraje. Ciertamente esa presunción en favor del arbitraje no es irrestricta.

El distinguido tratadista Demetrio Fernández⁴ aborda el tema de la arbitrabilidad de la siguiente manera: “El planteamiento de la cuestión de arbitrabilidad se da en aquellas situaciones donde una de las partes conmina al arbitraje porque entiende que una de las disposiciones contractuales se ha violado. Desde luego, ello excluye aquellas situaciones que de manera conjunta las partes sometan al arbitraje e identifican a través del acuerdo de sumisión la naturaleza y el alcance de la disputa”. Añade el distinguido tratadista⁵: “Para precisar aún más, la cuestión aflora en situaciones en que:

- (i) La reclamación que se hace no es arbitrable porque no hay un convenio colectivo válido y vigente, (Énfasis nuestro)
- (ii) El contrato no comprende el asunto o asuntos que se plantean y reclaman en arbitraje,

³ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Edición, 2003, pág.282

⁴ Demetrio Fernández Quiñonez, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición, 2000, pág. 377.

⁵ Demetrio Fernández Quiñonez, El Arbitraje Obrero-Patronal, primera Edición, 2000, pág. 378.

- (iii) La cláusula de arbitraje no comprende la materia que se plantee, y
- (iv) Hay exclusiones específicas contenidas en el contrato o en el procedimiento de arbitraje que impiden que se recurra al mecanismo de arbitraje”.

De los hechos estipulados por las partes surge que la controversia tuvo su génesis entre 24 de noviembre de 2016 al 28 de noviembre de 2016. No está en controversia, y la Unión lo reconoce en su alegato, que para la fecha de los hechos no había un Convenio Colectivo vigente. Ahora, si bien es cierto que no hay controversia en cuanto la vigencia del Convenio Colectivo, la Unión entiende que el “Patrono y la Unión en la práctica habían extendido el mismo, de día a día” mientras negociaban un nuevo Convenio. La Unión entendió que unas alegadas expresiones realizadas por el licenciado Quintana constituyeron una “aceptación tácita de extender el Convenio”.

En apoyo a su postura, la Unión sentó como testigo al Sr. Osvaldo Abreu Pérez quien fungió como organizador sindical y formó parte del proceso de negociación. El señor Abreu Pérez declaró que la Unión le hizo un acercamiento al Patrono para firmar una estipulación que mantuviese vivo el procedimiento de quejas y agravios. En su defensa el Patrono alegó en esencia dos cosas: que no hubo tal aceptación tácita y que el Artículo XXXVIII⁶ del Convenio Colectivo exigía que: ... “este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes...” La Unión no presentó

⁶ Exhibit #1 Conjunto.

evidencia de ningún acuerdo escrito que apoye el testimonio del señor Abreu Pérez y que a su vez cumpla con lo pactado por las partes en el Convenio expirado. La Unión aceptó que el Convenio estaba expirado y que no existía ningún acuerdo escrito que le diera continuidad al procedimiento de quejas y agravios.

Ahora bien, la jurisprudencia federal y los tratadistas reconocen excepciones a los planteamientos de no arbitrabilidad sustantiva cuando un convenio está expirado. A dichos efectos los tratadistas Elkouri & Elkouri⁷ plantean lo siguiente: “As a result of the Nolde⁸ decision, termination of the collective bargaining agreement no longer necessarily extinguishes a party’s duty to arbitrate grievances “arising under “the contract. Yet the Court’s holding in Nolde was imprecise. The opinion, though containing a narrow holding, embraced two disparate, inconsistent propositions: (1) the obligation to arbitrate survives the expiration of the collective bargaining agreement, and (2) a “presumption of arbitrability”arises when the parties do not clearly express their desire that the duty to arbitrate terminates with the contract. (Subrayado nuestro).

En el caso ante nos, sin embargo, no podemos aplicar las excepciones esbozadas, ya que la Unión aceptó que el Convenio había expirado y que su interés era firmar una estipulación para mantener vivo el Artículo de Quejas Agravios. La Unión va más allá, entiende que aun cuando no lograron firmar una estipulación, las conversaciones a los efectos de mantener vivo el artículo de

⁷ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Edición, 2003, pág.

⁸ Nolde Bros. v. Bakery & Confectionary Workers Local 358, 430 U.S. 243, 94 LRRM 2753 (1977).

quejas y agravios y la alegada aceptación del licenciado Quintana, tuvieron el efecto de configurar un acuerdo verbal.


Los contratos verbales son una figura válida y reconocida en nuestro ordenamiento jurídico. Sin embargo, la Unión pactó en el Artículo XXXVIII, que: **“Este Convenio no podrá ser modificado, enmendado, cambiado o darse por terminado excepto mediante estipulación escrita debidamente firmada por los representantes autorizados de las partes,** y es la intención de las partes contratantes reservar para cualquier convenio futuro que comience a regir después de la expiración de este Convenio Colectivo cualquiera y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio” (Énfasis suplido). Por tanto, la Unión solo levantó una alegación de que hubo un acuerdo verbal entre las partes para mantener vivo el procedimiento de quejas y agravios. En apoyo a dicha alegación, descansó en la declaración del señor Abreu Pérez. No levantó ninguna otra defensa, ni aportó ningún otro testigo en apoyo a su alegación. El Convenio claramente requería que las estipulaciones fueran por escrito. No existe evidencia de una estipulación escrita. De lo declarado por el señor Abreu Pérez no se desprende una razón por la cual no se firmó una estipulación. Por lo tanto, no podemos concluir que existiese una estipulación. Basado en la totalidad del récord y la prueba desfilada, el Convenio Colectivo estaba vencido y no hubo una extensión del mismo, específicamente el artículo de quejas y agravios.

LAUDO

Basado en la totalidad del récord y la prueba desfilada, la querella ante nos no es arbitrable en su modalidad sustantiva. Se ordena el cierre con perjuicio de la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de mayo de 2018.



NELSON A. CANDELARIO ROSADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 25 de mayo de 2018, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA. ISABEL M. SANTIAGO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
CENTRO DE SALUD DE LARES, INC.
APARTADO 379
LARES PR 00669

SR. ÁNGEL F. FERRER CRUZ
COORDINADOR DE ARBITRAJE
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO. REYNALDO A. QUINTANA LATORRE
BUFETE BAERGA & QUINTANA
EDIF. UNIÓN PLAZA STE 810
416 PONCE DE LEÓN AVE
SAN JUAN PR 00918

SR. JOSÉ AÑESES PEÑA
ASESOR LABORAL
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III