

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. PEREA
(PATRONO)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-21-45

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ
PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se calendarizó para el viernes, 17 de febrero de 2023, en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El 7 de febrero de 2023, las partes, por conducto de sus respectivas representantes legales,¹ sometieron una **Estipulación** y en su inciso 3, solicitaron que se resuelva, en primera instancia, una defensa de arbitrabilidad sustantiva, levantada por el Patrono, mediante la presentación de sendos alegatos de derecho, tomando en consideración los hechos y la prueba documental estipulada. Se concedió la referida solicitud. El caso quedó sometido el 10 de marzo de 2023.

¹ Lcda. Yaritza Echevarría Villarubia, abogada de la Unión y la Lcda. Karla B. Rivera Rubio, abogada del Patrono.

II. SUMISIÓN

Las partes presentaron el siguiente acuerdo de sumisión:

Que el Honorable Árbitro determine si la presente controversia es arbitrable sustantivamente.

De determinar que la presente controversia no es arbitrable sustantivamente, que proceda con la desestimación con perjuicio del caso.

De determinar que la controversia es arbitrable sustantivamente, que cite a las partes a una vista para determinar si el Hospital violó el Convenio Colectivo al suspender a la Sra. Jitza Bonilla Pérez.

III. HECHOS ESTIPULADOS

1. El 15 de julio de 2020, la Sra. [Jitza] Bonilla Pérez fue suspendida de empleo y sueldo por tres (3) días consecutivos.
2. Al momento de su suspensión, la Sra. Bonilla Pérez ocupaba el puesto de Enfermera Generalista en el Departamento del NICU del Hospital.
3. El 22 de julio de 2020, la Unión presentó el Primer Paso de Querrela sobre Quejas y Agravios.
4. El 31 de julio de 2020, la Unión presentó el Segundo Paso de Querrela sobre Quejas y Agravios.

IV. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

Exhíbit 1 Conjunto: Convenio Colectivo entre la Unión y el Hospital Perea, Unidad A: Enfermeras Graduadas, con vigencia del 1 de julio de 2013 al 1 de julio de 2017.

Exhíbit 2 Conjunto: Notificación de Infracción, del 15 de julio de 2020.

Exhíbit 3 Conjunto: Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, del 22 de julio de 2020.

Exhíbit 4 Conjunto: Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, del 31 de julio de 2020.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono planteó que la querrella no es arbitrable, en su modalidad sustantiva, porque para el 15 de julio de 2020, fecha en que ocurrieron los hechos pertinentes a la queja o agravio de la Sra. Jitza Bonilla Pérez, no existía ni existe a la fecha de sometido este caso, un Convenio Colectivo vigente entre las partes. Éste indicó que el último Convenio Colectivo vigente entre el Hospital y la ULEES, venció el 1 de julio de 2017.²

Además, el Patrono expresó que no procede el argumento, de haberlo alegado la Unión, de que el haberse reunido el Patrono con la Unión para atender esta querrella,³ convierte este caso en uno arbitrable. El Patrono fundamentó su expresión en lo resuelto por el Tribunal de Apelaciones⁴ que decidió que la reunión del personal de Recursos Humanos del Hospital Auxilio Mutuo con el querrellado, despedido y miembro de la ULEES, no reactiva automáticamente la obligación de arbitrar reconocida en un Convenio expirado.

La Unión, por su parte, no sometió su memorando en la fecha establecida, ni solicitó una extensión de la misma.

² Véase, Exhíbit 1 Conjunto, Artículo XL y Exhíbit A del Patrono.

³ Exhíbit 3 Conjunto y Exhíbit 4 Conjunto.

⁴ *Hospital Español Auxilio Mutuo y la ULEES*, 2020 WL 5289355 (TA 2020).

Luego de analizar la prueba presentada, concluimos que le asiste la razón al Patrono. Ante el hecho no contravertido de que el Convenio Colectivo expiró el 1 de julio de 2017, concluimos que al 15 de julio de 2020, fecha en que ocurrieron los hechos de esta querrela, no existía un Convenio Colectivo vigente entre las partes.

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. El reputado tratadista Demetrio Fernández Quiñones ha expresado que: “el arbitraje es establecido únicamente por la vía contractual y solo de ella deriva su autoridad, el árbitro solo tiene jurisdicción y competencia para entender sobre aquellas disputas que las partes han acordado someterle.”⁵

El Tribunal Supremo de Puerto Rico⁶ ha definido la arbitrabilidad sustantiva como sigue:

La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si conforme los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular.

En *Litton Fin Printing Div. y N.L.R.B.*, 501 U.S. 190 (1991), el Tribunal Supremo de Estados Unidos sostuvo que no hay obligación de ir a arbitraje después de la expiración del Convenio Colectivo, porque una parte no puede ser forzada al arbitraje.

La Unión tampoco presentó evidencia de la existencia de una estipulación firmada por el Patrono y la Unión extendiendo el Convenio Colectivo. Por lo tanto, la querrela no es arbitrable, en su modalidad sustantiva.

⁵ Fernández Quiñones, Demetrio, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Legis Editores S.A., 1ra ed, pág 428.

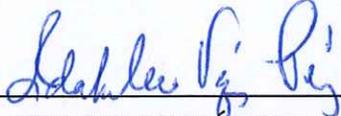
⁶ Unión General de Trabajadores v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, 2006 TSPR 134.

VI. LAUDO

Conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo, determinamos que la querrela no es arbitrable sustantivamente. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del Caso Núm. A-21-45.

REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan Puerto Rico, el 24 de mayo de 2023.



IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

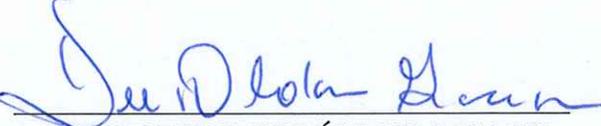
Archivado en autos hoy, 24 de agosto de 2022 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ O ALVERIO DÍAZ
DIRECTOR EJECUTIVO
ULEES
alverio@unidadlaboral.com

SRA BETHZAIDA FAGUNDO
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DR PEREA
bethzaida.facundo@hospitalperea.com

LCDA YARITZA ECHEVARRÍA
echevarria@illmpr.com

LCDA KARLA B RIVERA
krivera@pg.legal.com



IRIS DORIS COLÓN GRACIANI
TÉCNICA EN SISTEMAS EN OFICINA