

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

HOSPITAL HIMA SAN PABLO CAGUAS
(Hospital o Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(UGT)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-22-1205 ¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA EN QUERRELLA DE
RECLAMACIÓN DE BONO DE
NAVIDAD

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso estaba señalada para celebrarse el viernes, 3 de diciembre de 2021. Sin embargo, llegado el día de la audiencia, el representante legal del Hospital, el Lcdo. José Morales Boscio, manifestó que tenía un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva en el caso, el cual deseaba someter ese mismo día mediante memorando de derecho, ya que no había controversias con los hechos del caso. El representante legal de la Unión, el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, estuvo de acuerdo con dicha petición. Planteado dicho asunto por acuerdo entre las partes, y con nuestra anuencia, se les permitió a éstas comparecer por escrito, otorgándole un término de treinta (30) días a la Unión para replicar la defensa de arbitrabilidad sustantiva esgrimida mediante escrito por el Hospital, sin necesidad de la celebración de una vista

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

a esos efectos. Habiendo recibido el escrito de la Unión dentro del término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

SUMISIÓN

Las partes no sometieron, específicamente, en los alegatos escritos una sumisión. No obstante, como mencionáramos, estas expusieron por escrito sus respectivos planteamientos sobre la falta de arbitrabilidad sustantiva. Así pues, luego de evaluar los escritos sometidos, la prueba documental y el Convenio Colectivo, y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según enmendado, en su Artículo XIII- Sobre la Sumisión - en su Inciso b², entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

Determinar si el presente caso es arbitrable sustantivamente o no. De determinarse que es arbitrable, que se señale vista para atender los méritos de la querella. De determinarse lo contrario, que se desestime dicha querella.

TRANSFONDO DE LA QUERELLA

Las partes firmaron el Convenio Colectivo que cobijaba a la unidad apropiada de Profesionales con vigencia desde el 12 de mayo de 2016 hasta el 11 de mayo de 2020.³ El

²Artículo IX - Sobre La Sumisión:

- a) (..)
- b) 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El Árbitro determinará el (los) asuntos precisos(s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.
- c) (...)

³ Exhibit Número 1 Conjunto.

Convenio Colectivo expiró el 11 de mayo de 2020, sin que fuese renovado ni prorrogado. El 15 de diciembre de 2020, el Hospital no realizó el pago de bono de navidad a los miembros de la unidad apropiada. El 15 de enero de 2021, la Unión, inconforme con la determinación del Hospital, radicó la presente querella mediante Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Hospital alegó en su memorial de derecho que el suscribiente carece de jurisdicción para dirimir la controversia incoada por la Unión debido a que no existe Convenio Colectivo entre las partes desde el 11 de mayo de 2020. Sobre el particular subrayó que la querella no es arbitrable sustantivamente debido a que para la fecha en que la Unión presentó las reclamaciones (reclamo del bono de navidad correspondiente al año 2020), el 21 de enero de 2021, no existía Convenio en vigor.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querella es arbitrable sustantivamente, toda vez que los miembros de la unidad apropiada de profesionales eran merecedores a la remuneración por concepto del bono de navidad. Explicó que para que un empleado tenga derecho al pago del bono de navidad dispuesto en el Convenio Colectivo tenía que haber acumulado un total de, por lo menos, setecientas (700) horas de trabajo desde el 1 de octubre de 2019 al 30 de septiembre de 2020. Que teniendo en cuenta que estos empleados son a tiempo completo, este requisito se alcanza en aproximadamente cuatro (4½) meses y medio. Aseveró que, aproximadamente a mediados de febrero, es que un

miembro de la unidad apropiada alcanzaría, de ordinario, las setecientas (700) horas que lo harían acreedor al pago del bono de navidad para el año 2020. Precisó que, inequívocamente, para la fecha de expiración del convenio colectivo (11 de mayo de 2020), ya sea había perfeccionado el derecho de estos empleados a recibir el pago del bono de navidad dispuesto en el Artículo 17 del Convenio Colectivo. Explicó que, lógicamente, había que esperar a la fecha dispuesta en el Convenio Colectivo (15 de diciembre de 2020) para recibir la bonificación o denunciar su impago porque el “incumplimiento no puede presumirse o anticiparse”. Para finalizar, recalcó, que las reclamaciones sobre el pago del bono de navidad de este caso surgieron durante la vigencia del Convenio Colectivo entre las partes y el hecho del que el reclamo de la Unión se haya presentado luego de la expiración del Convenio, no lo convierte en una reclamación no arbitrable, puesto que sencillamente el derecho a recibir el pago ya se había materializado.

Tal como se establece en la Sumisión, nos corresponde resolver si la querrella incoada por la Unión es arbitrable o no en su modalidad sustantiva. Sobre la defensa de arbitrabilidad sustantiva es imperativo establecer que ésta se levanta en el foro arbitral para tratar de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrella que tiene ante sí. Esta cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querrella. Los tratadistas han dividido el concepto de arbitrabilidad sustantiva en dos aspectos: en primer lugar, la jurisdicción del árbitro; y, en segundo lugar, su autoridad. La jurisdicción comprende el contenido de la cláusula

de arbitraje. Mientras que la autoridad, se establece mediante la facultad que le otorgan las partes al árbitro, según se dispone en el convenio colectivo o en el acuerdo de sumisión propuesto para conceder remedios afirmativos.

La prueba no controvertida por el Hospital demostró que, para el 11 de mayo de 2020, ya se había perfeccionado el derecho de los unionados a recibir la compensación de bono de navidad dispuesta en el Convenio Colectivo. Concurrimos con la Unión en el sentido de que, de ordinario un empleado a tiempo completo (full time) alcanza las setecientas (700) horas dentro de un periodo de (4½) meses y medios. Siendo esto así y tomando como punto de partida el primero de octubre de 2019, estos alcanzaron este requisito meses antes de la expiración del Convenio Colectivo. Le correspondía al Hospital demostrar lo contrario; empero no lo hizo. Sabido es que un convenio colectivo es un contrato que durante su vigencia contiene la ley entre las partes que lo suscriben. No albergamos duda de que los requisitos y el marco conceptual dentro de la ley atinente al referido bono de navidad se materializó y cobró vigencia previo a la expiración del Convenio Colectivo: el 11 de mayo de 2020.

La jurisprudencia y los árbitros han sido claros en sus decisiones y opiniones sobre este particular. Por décadas se ha reiterado mediante amplia glosa jurídica que la arbitrabilidad o jurisdicción de un árbitro es un asunto contractual y que una parte no puede requerirle a la otra someter una controversia a un proceso de arbitraje cuando no existe una obligación contractual **sin que esto suponga que automáticamente se**

extinga el deber de arbitrar al expirar un Convenio Colectivo. (Énfasis nuestro).

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 colectivo. (Traducción nuestra).⁴

Por otro lado, la más alta curia⁵ en el ámbito federal resolvió la cuestión adoptando la interpretación de Nolde, supra, donde la opinión mayoritaria señaló:

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. (Énfasis nuestro).

Conforme a la jurisprudencia interpretativa citada, consideramos que los hechos de la controversia ante nuestra consideración, encuentran cabida en las excepciones que anteceden. De este modo, entonces, y contando con los requisitos necesarios para que, tal cual hemos expresado en nuestro análisis, los aquí reclamantes opten por la

⁴Nolde Bros. V. Bakery Confection Workers, Local 358, 430 U.S. 243, 255 (1977).

⁵Litton Financial Printing División v. N.L.R.B. [501 U.S. 190 (1991)].

compensación del bono de navidad dispuesta en el Convenio Colectivo, aquí en cuestión y cuya cubierta de éste surgió, claramente, con anterioridad a la expiración del mismo, la querrela es sustantivamente arbitrable.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que la controversia es arbitrable sustantivamente. Las partes deberán comparecer para ventilar los méritos de la querrela, según se detalla a continuación.

CASO NÚMERO: A-21-692

DÍA: jueves, 15 de septiembre de 2022.

HORA: 1:30 P.M.

LUGAR: Negociado de Conciliación y Arbitraje
Edificio Prudencio Rivera Martínez
505 Avenida Muñoz Rivera - Piso 7
Hato Rey, Puerto Rico

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 23 de junio de 2022



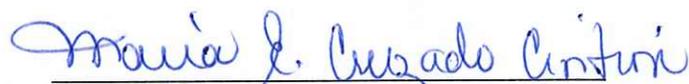
MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 23 de junio de 2022 remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDA. MARGIE ROSARIO LUGO
GERENTE RELACIONES LABORALES
HOSP. HIMA CAGUAS
mrosario@himapr.com

LCDO. JOSÉ A. MORALES BOSCIO
ASESOR LEGAL
jose.morales@himapr.com

LCDO. EDWIN RIVERA CINTRON
ASESOR LEGAL
erclegal@yahoo.com



MARIA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II