

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

HOSPITAL
SAN CARLOS BORROMEIO
(Patrono)

Y

UNIDAD LABORAL DE ENFERMEROS(AS)
Y EMPLEADOS DE LA SALUD,
ULEES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-22-1328

SOBRE: Arbitrabilidad Sustantiva
Sra. Yajaira Vázquez Rosado

ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se citó en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el viernes, 15 de agosto de 2025. Llegado el día de la vista y antes de comenzar los procedimientos de rigor, las partes acordaron y solicitaron presentar el caso mediante Alegatos Escritos. Así las cosas, se accedió a dicha solicitud y se le confirió a las partes hasta el 31 de octubre de 2025 para entregar alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por el Hospital San Carlos Borromeo, en adelante "el Patrono", compareció: el Lcdo. Reynaldo Quintana-Latorre, asesor legal y portavoz.

Por la ULEES, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la querrela es o no arbitrable sustantivamente. De determinarse que la querrela no es arbitrable que la misma sea desestimada. De determinar que la querrela es arbitrable, que se señale la vista sobre los méritos del caso.

III. EVIDENCIA DOCUMENTAL

1. Exhibit 1 - Convenio Colectivo suscrito entre las partes el 5 de abril de 2019.
2. Exhibit 2 - Convenio Colectivo suscrito entre las partes el 23 de julio de 2024.
3. Exhibit 3 - Carta de despido del 17 de noviembre de 2021.
4. Exhibit 4 - Hoja de Trámite de Procedimiento de Quejas y Agravios, Primer y Segundo Paso del 24 de noviembre de 2021.
5. Exhibit 5 - Solicitud de Arbitraje del 16 de diciembre de 2021.

IV. HECHOS Y DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Entre las partes existió un convenio colectivo que se firmó el 5 de abril de 2019, con una duración hasta el 15 de diciembre de 2020. Véase Exhibit 1.
2. Las partes estuvieron negociando un nuevo convenio colectivo y dicho proceso culminó el 23 de julio de 2024 con la firma de un convenio colectivo con fecha de expiración del 23 de julio de 2028. Véase Exhibit 2.
3. Entre el 16 de diciembre de 2020 al 22 de julio de 2024 no existió entre las partes un convenio colectivo vigente.

4. La fecha de los hechos que son objeto de la querella presentada por la Unión ante este Foro -específicamente, el despido de la querellante- corresponde al 17 de noviembre de 2021. Véase Exhibit 3.
5. La Unión entregó al Hospital el 24 de noviembre de 2021 un documento titulado Hoja de Trámite aludiendo a los hechos que motivan la presente controversia y el motivo de una querella por el despido de la querellante, Yajaira Vázquez. Véase Exhibit 4.
6. El 16 de diciembre de 2021 la Unión sometió la presente querella ante el Foro Arbitral. Véase Exhibit 5.

V. OPINION

Al inicio de los procedimientos, el asesor legal del Patrono, hizo un planteamiento jurisdiccional arguyendo cuestiones de índole sustantivo.

El Patrono sostuvo, que la querella no era arbitrable sustantivamente. Que el Convenio Colectivo suscrito y acordado entre las partes venció o expiró el 15 de diciembre de 2020 y que el próximo Convenio Colectivo que acordaron las partes cobró vigencia el 23 de julio de 2024. Que la querella que da origen al presente caso fue presentada el 16 de diciembre de 2021; periodo donde claramente no existía Convenio Colectivo.

La Unión, alegó que el Patrono pretende ir contra sus propios actos al someterse al procedimiento de arbitraje, y luego de estar inmerso en dicho procedimiento lo rechaza, mediante un planteamiento de una supuesta no arbitrabilidad sustantiva. Sostuvo, que el Patrono no levantó la defensa de arbitrabilidad oportunamente, siendo

uno frívolo e improcedente. Que el Patrono renunció a la defensa de la supuesta arbitrabilidad sustantiva y aceptó que la Arbitro ventile los méritos de la controversia.

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

En el caso de autos no existe controversia en cuanto a los hechos que dan origen a la presente querella. Quedó demostrado claramente que el Convenio Colectivo entre las partes expiró el 15 de diciembre de 2020; por lo tanto, no existía relación obrero-patronal entre las partes. La Unión radicó la querella de autos el 16 de diciembre de 2021 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje; fecha cuando rotundamente no existía un Convenio Colectivo vigente.

Los árbitros y la jurisprudencia han sido claros y enfáticos sobre éste particular. En *Litton Financial Printing vs. NLRB*, 501 US 190 (1991), el Tribunal Supremo de los Estados Unidos sostuvo que los agravios ocurridos luego de la expiración del Convenio Colectivo durante el periodo en que el acuerdo no tuviera vigencia así como los agravios ocurridos antes de la vigencia de algún otro acuerdo, no pueden ser arbitrables porque el arbitraje es materia contractual. Por lo cual, el árbitro carece de jurisdicción para atender o adjudicar dichas quejas o agravios.

El Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

"The object of an arbitration clause is to implement a contract, not to transcend it. NOLDE BROTHERS does not announce a rule that post expiration grievances concerning terms and conditions of employment remain arbitrable. A rule of that sweep in fact would contradict the rationale of NOLDE BROTHERS. The NOLDE BROTHERS presumption is limited to disputes arising under the contract. A post expiration grievance can be said to arise under the contract only where it involves facts an occurrences that arose before expiration, where an action taken

after expiration infringes a under normal principles of contract interpretation, the disputed contractual right survives expiration of the remainder of the agreement". (Id., pag. 205).

Esta doctrina quedó reiterada y refrendada en los casos de Dorado Beach Hotel Corp. Vs. Local 610, 811 F. Supp. 41 (1993); Acevedo Arroyo vs. PR Sun Oil Co., 919 F. Supp. 62 (1996).

El planteamiento de arbitrabilidad sustantiva presentado por el portavoz del Patrono, es una defensa afirmativa la cual fue presentada oportunamente antes de ventilarse los méritos de la querella. Por lo que, nos sostenemos y reiteramos en que al Convenio Colectivo expirar el 15 de diciembre de 2020, la querella surgió en momentos en que no existía Convenio Colectivo. Así las cosas, la controversia en sus méritos presentada ante nos no puede ventilarse en este foro; es decir, esta árbitro no tiene jurisdicción para entender en la misma.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

IV. LAUDO

La presente controversia no es arbitrable sustantivamente. Por tal razón, se procede a desestimar la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 5 de mayo de 2026.


MARIELA CHEZ VELEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 5 de mayo de 2026; y se remite copia por correo electrónico a las siguientes personas:

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

SRA. YADIRA RODRÍGUEZ RAMÍREZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL SAN CARLOS BORRAMEO
yarodriguez@hscbpr.org

LCDO. REYNALDO QUINTANA
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO
rquintana@bqlawoffices.com
lrivera@bqlawoffices.com

LCDO. FÉLIX BARTOLOMEI
REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN
fbartolomei@illmpr.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA