

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

MED CENTRO HEALTHCARE SYSTEM (PATRONO)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-25-125¹ ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
UNITED STEEL WORKERS (UNIÓN)	SOBRE: RECLAMACIÓN DÍAS FERIADOS JOSÉ RIVERA APONTE
	ÁRBITRO: YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe se señaló para el 16 de mayo de 2024, en el Departamento del Trabajo en Ponce, Puerto Rico. Las partes en este caso son: **MED CENTRO HEALTHCARE SYSTEM**, en adelante “Med Centro o el Patrono” y **UNITED STEELWORKERS**, en adelante “United Steelworkers o la Unión”. Previo a la celebración de la vista el Lcdo. José Oliveras González, representante legal del Patrono levantó un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva y solicitó presentar la controversia mediante memorandos escritos. El Lcdo. Manuel Rodríguez Banchs, representante legal de la Unión, estuvo de acuerdo con someter la controversia por este medio. Así las cosas, el caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 17 de junio de 2024.

¹ Número administrativo asignado a la querrela de arbitrabilidad sustantiva. Los méritos del caso quedan consignados bajo el número de querrela original (A-24-501).

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por acuerdo mutuo la controversia a resolver en este caso, ambas nos sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Que la Hon. Árbitro determine: Si actualmente el Convenio Colectivo vigente, ya fuese por estipulación o negociación entre las partes o por decisión o resolución de un tribunal con jurisdicción (Re: Litton Financial Printing vs NLRB 501 US 190, 191 (1991); requiere que los días feriados, trabajados en un horario regular se paguen a razón de dos y medio (2 ½) veces en vez de a tiempo y medio (1 ½) como fue pactado por las partes en el Art. 20 del Convenio. [sic]

Por la Unión:

Que la Honorable árbitro determine si la querella en este caso es arbitrable. De determinar que la querella es arbitrable que se señale una nueva fecha para la vista de arbitraje para atender la querella en sus méritos. [sic]

Luego del correspondiente análisis sobre las contenciones de las partes concluimos que el asunto preciso a resolver en este caso consiste en lo siguiente:²

Determinar, si la presente querella es arbitrable sustantivamente o no. De determinar que lo es, citar a las partes para ventilar el caso en sus méritos. De lo contrario, que se ordene el cierre y archivo del caso en el Foro de Arbitraje.

² Artículo IX del Reglamento para el Orden Interno del NCA -

...

(b) En la eventualidad 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) asunto (s) preciso(s) a ser resuelto (s), tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 40 QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

...

Si surgiere alguna controversia, disputa o conflicto entre la Unión, los empleados cubiertos por este Convenio y la Compañía con relación al significado o la aplicación de este Convenio, al igual que con relación a cualquier medida disciplinaria tomada por la Compañía contra cualquier empleado, aplicará el siguiente procedimiento para la solución de dichas controversias.

Primer Paso

...

Segundo Paso

...

Tercer Paso

...

IV. DETERMINACIÓN DE HECHOS

1. Entre las partes existe un Convenio Colectivo cuya vigencia es del 2 de noviembre de 2023 hasta el 31 de octubre de 2024, el cual cobija la querella ante nuestra consideración.³
2. El querellante en este caso es el Sr. José Rivera Aponte, quien labora en calidad de enfermero para Med Centro, Inc.

³ Anejo 1 - Patrono - Convenio Colectivo aplicable a la controversia.

3. El Convenio Colectivo vigente entre las partes establece en su Artículo 22, Inciso 1, el derecho de los empleados a disfrutar de un total de 16 días feriados sin pérdida de salario, si dicho día feriado cae dentro de su jornada semanal.
4. El Convenio Colectivo también dispone en el Inciso 3 del mismo Artículo la forma en que pagará el día feriado, si el empleado se le asigna trabajar.
5. Para disfrutar con paga cualquiera de los días feriados reconocidos en el Convenio Colectivo las partes negociaron que el empleado debe trabajar el día laborable anterior y posterior al día feriado que aplique.

V. CONTENSIONES DE LAS PARTES

Según expuso el Lcdo. José A. Oliveras González, representante legal del Patrono, la presente querella no es arbitrable sustantivamente dado que el reclamo del querellante, alegadamente, no emana de las disposiciones del Convenio Colectivo pactado entre las partes. Debido a ello, entiende que la árbitro no tiene jurisdicción para entrar en los méritos de la querella, por lo que solicitó la desestimación de la misma. Según explicó en su memorial, el querellante, Sr. José Rivera Aponte, empleado de Med Centro, interpreta y reclama que, al él trabajar un día feriado, que caiga en su jornada regular diaria de siete horas y media, el tipo de salario por hora que se le tiene que pagar por ese día es a razón de dos veces y media (2 ½) de su salario por hora. Arguyó que, conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes, en su Artículo 20, Sección 3, la paga que corresponde es a tiempo y medio (1 ½). La posición del Med Centro es que el reclamo y la interpretación del querellante no figura en el Convenio Colectivo, ya que

no fue negociada entre las partes y que el "pago piramidal" fue expresamente rechazado por las partes en el Convenio Colectivo.

La Unión, por conducto del Lcdo. Manuel Rodríguez Banchs, replicó el planteamiento del Patrono, argumentando que la querella es arbitrable sustantivamente, ya que el reclamo emana de las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes y que, conforme a ello, la árbitro tiene jurisdicción para entrar en los méritos de la querella. Arguyó que, el Artículo 40 del Convenio Colectivo dispone el Procedimiento de Quejas y Agravios al que se obligaron las partes. El mismo dispone que: "si surgiere alguna controversia, disputa o conflicto entre la Unión, los empleados cubiertos por este Convenio y la Compañía con relación al significado o la aplicación de este Convenio, al igual que con relación a cualquier medida disciplinaria tomada por la Compañía contra de cualquier empleado, aplicará el siguiente procedimiento para la solución de dichas controversias." Según esbozó, la querella incoada por la Unión es una reclamación salarial relacionada con la paga de días feriados en los que el querellante fue obligado a trabajar el día antes y el día después de cada día feriado y por el cual, según se alega, solo recibió la paga dispuesta en la Sección 3 Artículo 22 del Convenio Colectivo. Puntualizó que es doctrina reiterada que, excepto aquellos asuntos que especifica y expresamente las partes han excluido del procedimiento de quejas y agravios y arbitraje pactado en el convenio colectivo, todas las controversias que surjan de éste se presumen como incluidas en el mismo.

Luego de examinar el Convenio y las contenciones de las partes, estamos en posición de resolver.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde resolver, si la presente querrela es sustantivamente arbitrable o no. Es harto conocido que la defensa de arbitrabilidad se plantea en el Foro de Arbitraje con el propósito de impedir que el Árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela. La arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la jurisdicción del árbitro para entender en determinado asunto; ya sea porque la controversia planteada no surge de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo o porque el acuerdo pactado entre las partes está vencido. La jurisdicción del árbitro está ligada a la cláusula de arbitraje del Convenio Colectivo; por lo que el factor principal para determinar si una controversia o agravio está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje, es el alcance de la misma. Es decir, el lenguaje de la cláusula de arbitraje, es el criterio principal para determinar su alcance. Generalmente, la arbitrabilidad sustantiva se plantea ante el foro judicial, para que sea éste quien resuelva si el Foro de Arbitraje tiene jurisdicción o no para dirimir los méritos de la querrela. Sin embargo, las partes, por mutuo acuerdo, han planteado dicha defensa ante la árbitro, delegando en ésta la facultad de decidir si tiene jurisdicción o no.

Es menester señalar que fue el Patrono quien levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva, por lo que el peso de la prueba le corresponde a éste y, además, es quien tiene que producir la evidencia para sostener la defensa planteada ante el árbitro. Sobre este particular, el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios

de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone lo siguiente en su parte pertinente:

...

d) En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez quede sometido el caso en su totalidad. El incumplimiento de esta disposición conllevará que no se considere la defensa de arbitrabilidad de la querella.

Luego de ponderar ambas posturas y examinar minuciosamente el Convenio Colectivo, concluimos que, en términos sustantivos, la querella es arbitrable. Las partes acordaron que el procedimiento de quejas y agravios sería el medio de ajuste de controversias obrero-patronales. El lenguaje del Artículo 40 de dicho Convenio es sumamente amplio y claro al especificar que: **“si surgiere alguna controversia, disputa o conflicto entre la Unión, los empleados cubiertos por este Convenio y la Compañía con relación al significado o la aplicación de este Convenio, al igual que con relación a cualquier medida disciplinaria tomada por la Compañía contra cualquier empleado, aplicará el siguiente procedimiento para la solución de dichas controversias.** Reiteramos que el contrato es claro y explícito. Precisamente, surgió una controversia en cuanto a la interpretación que le dan las partes a las disposiciones del Artículo 22 del Convenio Colectivo. El querellante reclama que el Patrono le adeuda salarios por concepto de días feriados en los que, a pesar de haber trabajado el día antes y el día después de cada día feriado, no se le pagó a razón de dos veces y media (2 ½) veces de

su salario por hora, paga a la que entiende y alega que tiene derecho. Esta es la interpretación que el querellante hace del Convenio Colectivo negociado entre las partes. Independientemente de si tiene razón en su reclamación o no, lo cierto es que la controversia surge de las disposiciones explícitas del Convenio Colectivo, lo que le otorga el derecho a que su reclamo sea sometido a arbitraje para determinar su validez. En Puerto Rico existe una vigorosa política pública que favorece el arbitraje obrero patronal, basado en la convicción que el éste es el medio más apropiado y deseable para resolver disputas que surgen de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. Pagán v Fundación Dr. Pila 114 DPR 224 (1983).

Debido a lo anteriormente expresado, indudablemente concluimos que la querrela es arbitrable sustantivamente. La misma, surge de las disposiciones contractuales que rigen las relaciones obrero-patronales, las cuales dan apertura para que se examine a profundidad el Convenio Colectivo acordado entre las partes y determinar si el reclamo incoado por la Unión a nombre del Sr. José Rivera Aponte, aquí querellante procede o no.

Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La querrela es sustantivamente arbitrable. Se cita a las partes para ventilar los méritos bajo el Caso Núm. A-24-501, según se dispone a continuación:

Día: **Viernes, 25 de octubre de 2024**

Hora: **9:00 a.m.**

Lugar: **Negociado de Conciliación y Arbitraje**

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 23 de agosto de 2024.



YESSÉNIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

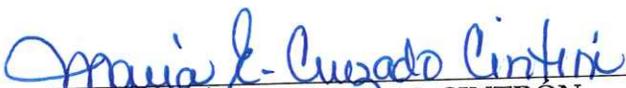
Archivado en autos hoy, 23 de agosto de 2023, y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sra. Yolanda Bobé Roche
yolanda.bobe@medcentro.org

Sr. Yaphet Torres
ytorres@usw.org

Lcdo. José A. Oliveras González
jaoliveras46@gmail.com

Lcdo. Manuel A. Rodríguez Banchs
manuel@rodriguezbanchs.com



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA