

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P O BOX 195540  
SAN JUAN PR 00917-5540

HOSPITAL PEREA, INC.  
(PATRONO U HOSPITAL)

Y

UNIDAD LABORAL DE  
ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS  
DE LA SALUD  
(U.L.E.E.S)  
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-2094

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ  
PÉREZ

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en las oficinas del Hospital Perea en Mayagüez el 6 de abril de 2009. El mismo quedó sometido el 5 de junio de 2009.

Por el **Hospital Perea, Inc**, en adelante “el Hospital”, compareció: el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, asesor legal y portavoz; y Joannie Hernández Soto, directora de Recursos Humanos y testigo. Por la **Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, asesor legal y portavoz; José F. Costas, funcionario; y Eduardo Cruz, delegado general, querellante y testigo.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

1. Que la Arbitro determine si la querella es arbitrable sustantivamente o no.
2. De determinar que la misma no es arbitrable que desestime la querella.
3. De determinar que la controversia sí es arbitrable que se señale una vista en los méritos para fecha posterior.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>1</sup> AL CASO

### ARTÍCULO XI QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado o la interpretación de las disposiciones del presente Convenio o cualquier cláusula del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

**PRIMER PASO:** El empleado que desee tramitar una que o agravio, deberá presentar dicha queja por escrito a o través de su delegado ante su supervisor inmediato dentro de cinco (5) días siguientes al surgimiento de dicha queja agravio. Dentro de los cinco (5) días siguientes a que se le presente dicha queja, el supervisor presentará su decisión por escrito para resolver dicha querella. Si el empleado, o empleados envueltos no están conformes con la decisión de su supervisor, o si la queja del empleados concernido no pudiera con su supervisor, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso.

**SEGUNDO PASO:** El empleado y/o delegado someterá su querella por escrito no más tarde de cinco (5) días después que el Supervisor contestará en el Primer Paso del Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. El Director de Recursos Humanos convocará a una reunión entre las partes para discutir la querella ante su consideración no más tarde de cinco (5) días después que la misma le sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos, o su representante autorizado presentará su decisión por escrito dentro de los

---

<sup>1</sup> Prueba Núm. 1 Conjunta, Convenio Colectivo aplicable a la controversia, con vigencia desde el 1 de junio de 2003 hasta el 31 de mayo de 2008.

próximos cinco (5) días de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo se podrá extender dicho período.

...

#### **ARTÍCULO XXXIV DERECHO DE ADMINISTRACIÓN**

A. Sujeto únicamente a las restricciones específicas establecidas en este Convenio, el Hospital tiene el derecho de administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las cualificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.

...

#### **ARTÍCULO XXXVIII EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN**

Este Convenio entrará en vigor hoy día 1ro de junio de 2003 y continuará hasta la medianoche del 31 de mayo de 2006, con excepción de aquellas cláusulas en que expresamente se disponga lo contrario.

El Convenio Colectivo quedará prorrogado automáticamente y quedará en vigor de año en año a menos que, por lo menos ciento veinte (120) días antes de la fecha de su vencimiento normal, una de las partes notifique a la otra por escrito su deseo de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado. Disponiéndose, que el Hospital no estará en la obligación de negociar con la Unión antes de los noventa (90) días de la fecha de vencimiento normal de este Convenio Colectivo.

Las notificaciones de acuerdo con este Artículo, para que tengan efecto, deberán ser entregadas, personalmente, por una parte a la otra o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

...

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las partes firmaron el Convenio Colectivo que rigió las relaciones obrero-patronales durante el período correspondiente al 1 de junio de 2003 hasta el 31 de mayo de 2006.
2. El 12 de enero de 2008, se hizo efectiva la renuncia del Sr. José Flores Pérez, quien laboraba como enfermero de sala de operaciones del Hospital.
3. El 22 de enero de 2008, el querellante, Sr. Eduardo Cruz, sometió el primer paso del procedimiento de quejas y agravios. En este paso, el señor Cruz expresó lo siguiente: “No estoy de acuerdo que no se cubra la plaza del Sr. José Flores, circulante de sala de operaciones.”<sup>2</sup>
4. El 25 de enero de 2008, el Patrono, contestó la querella. Éste indicó que el Convenio Colectivo había vencido el 31 de mayo de 2006, por lo que la querella no procedía.<sup>3</sup>
5. El 30 de enero de 2008, el Querellante activó el segundo paso de Quejas, Agravios y Arbitraje. En dicho paso, éste expresó lo mismo que en el primero.<sup>4</sup>
6. La Unión, no conforme con la acción del Hospital, presentó esta querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 14 de marzo de 2008.

#### V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Hospital, por conducto de su Portavoz, levantó la defensa de arbitrabilidad, en su modalidad sustantiva. Éste arguyó que la controversia en este caso no era arbitrable sustantivamente porque el Convenio Colectivo entre el

---

<sup>2</sup> Anejo 3, alegato del Patrono.

<sup>3</sup> Anejo 4, alegato del Patrono.

<sup>4</sup> Anejo 5, alegato del Patrono

Hospital y la Unión que cubría al Querellante venció el 31 de mayo de 2006. Además, sostuvo que la acción que motivó la presente querrela surgió el 12 de enero de 2008, aproximadamente, un (1) año y ocho (8) meses después de vencido el referido Convenio Colectivo. Durante la audiencia de arbitraje el Hospital presentó el alegato escrito sobre la no arbitrabilidad. Ante ello, concedimos un término razonable a la Unión para que presentara su alegato escrito en oposición a la defensa del Hospital. Vencido el término concedido a la Unión y no habiéndose recibido su alegato escrito nos disponemos a resolver el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva levantado por el Hospital.

## **VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

Nos corresponde resolver si esta querrela es arbitrable sustantivamente o no. A las partes se les concedió amplia oportunidad para presentar prueba en apoyo a sus respectivas contenciones.

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. Existen dos modalidades, la sustantiva y la procesal. Respecto a la arbitrabilidad sustantiva, el reputado tratadista Demetrio Fernández Quiñones ha expresado lo siguiente:

El arbitraje es una criatura producto del convenio colectivo. El convenio colectivo es el producto de la voluntad de las partes en lo relativo a los términos y condiciones sustantivas que contiene. El procedimiento de arbitraje provisto en el convenio es el mecanismo o foro creado voluntariamente por las partes para resolver las diferencias que entre ellas puedan surgir con motivo de la interpretación o aplicación de las distintas cláusulas contractuales. Por cuanto el foro

del arbitraje es establecido únicamente por la vía contractual y sólo de ella deriva su autoridad, el árbitro sólo tiene jurisdicción y competencia para entender sobre aquellas disputas que las partes han acordado someterle.<sup>5</sup>

El planteamiento sobre la arbitrabilidad sustantiva, por parte del Hospital, nos presenta la siguiente interrogante: ¿es o no arbitrable el agravio que se originó de hechos que ocurrieron después de la expiración del Convenio Colectivo?

Según la prueba presentada por el Hospital se desprende que el asunto que originó la querrela del señor Cruz surgió cuando el Convenio Colectivo no estaba vigente. El Hospital demostró que el Convenio Colectivo había expirado el 31 de mayo de 2009. La Unión, por su parte, no evidenció que el Convenio Colectivo fuera extendido mediante estipulación. Tampoco presentó memorando de derecho ni prueba durante la audiencia de arbitraje que acreditara la existencia de un convenio colectivo entre las partes.

Respecto de la arbitrabilidad después de la expiración del Convenio Colectivo conforme a la ley federal, el anteriormente mencionado académico Demetrio Fernández Quiñones en sus comentarios de los casos Nolde Brothers, Inc. v. Local 358, Bakery and Confections Workers Union, 430 U.S. 243 (1977) y Wiley & Sons, Inc. v. Livingston, 376 U.S. 543 (1964), expresó lo siguiente:

Especificó el Tribunal [Supremo] que el deber de arbitrar se extiende después de la terminación del contrato:

- (i) Para permitir un laudo después de expirado el contrato y que el agravio haya surgido durante el contrato colectivo, o

---

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

(ii) Como Wiley, para completar el procedimiento de arbitraje que comenzara vigente el contrato colectivo.

...

En Litton Financial Printing División v. N.L.R.B. [501 U.S. 190 (1991)] el Tribunal Supremo federal resolvió la cuestión adoptando la interpretación restrictiva de Nolde.

...

La opinión mayoritaria se expresó como sigue:

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 interpretation, the disputed contractual rights survive expiration of the remainder of the agreement.<sup>6</sup>

Entendemos, según lo resuelto en Wiley, supra, Nolde, supra y Litton, supra, que el deber de arbitrar se extiende a las controversias que surgen después de la terminación del Convenio Colectivo en aquellos casos en que: a) los hechos que originaron el agravio ocurrieron antes de la expiración del contrato; b) la acción tomada, luego de la expiración del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el convenio colectivo; c) el derecho contractual en disputa subsista a la expiración del convenio colectivo, según las normas interpretativas de los contratos y d) las partes tuvieran la intención de mantener la obligación contractual de someter las controversias que surjan bajo el convenio colectivo a arbitraje, ya que ésta obligación no cesa de forma inmediata con la terminación del contrato. (Traducción nuestra).

---

<sup>6</sup> Ibid, páginas 421 y 422.

Analizados y aquilatados los hechos que dieron origen a la presente controversia, concluimos que después de la expiración de un convenio colectivo se carece de jurisdicción y competencia para adjudicar dicha controversia.

## **VII. LAUDO**

Por los fundamentos anteriormente expuestos determinamos que la querrela no es arbitrable sustantivamente. Siendo ello así, se ordena el cierre con perjuicio y archivo del Caso Núm. A-08-2094.

## **REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE**

Dado en San Juan Puerto Rico, el 24 de noviembre de 2009.

---

**IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ**  
**ÁRBITRO**

## **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 24 de noviembre de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSE F COSTAS VIDAL  
FUNCIONARIO - ULEES  
URB LA MERCED  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO TEODORO MALDONADO  
URB BELLA VISTA  
4107 CALLE NUCLEAR  
PONCE PR 00716-4148

SRA JOANNIE HERNANDEZ  
DIRECTORA REC HUMANOS  
HOSPITAL PEREA  
15 CALLE DR BARBOSA  
PO BOX 170  
MAYAGUEZ PR 00681

LCDO DIEGO RAMIREZ BIGOTT  
JIMENEZ GRAFFAM & LAUSELL  
PO BOX 366104  
SAN JUAN PR 00936-6104

---

**YESENIA MIRANDA COLON**  
Técnica de Sistemas de Oficina III