

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 METROPOLITANO  
(PATRONO)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-609

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA Y/O PROCESAL

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el lunes, 27 de febrero de 2012. El caso quedó sometido el 1 de mayo de 2012.

Por el Hospital Metropolitano, en adelante "el Patrono" comparecieron: el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, representante legal y portavoz; la Sra. Maribel Lugo Serrano, directora de Recursos Humanos; y la Sra. Eney Cruz Herrera, supervisora del Departamento de Nómina. Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (U.L.E.E.S.), en adelante "la Unión" comparecieron: el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; el Sr. Arturo Grant Pardo, representante; y el Sr. Jacinto Betancourt Asencio, querellante.

**II. SUMISIÓN**

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia que se resolverá. Por lo tanto, presentaron los siguientes proyectos:

**POR EL PATRONO:**

Que el Árbitro determine si la presente controversia es procesal y/o sustantivamente arbitrable.

De determinar que no es arbitrable, que desestime la querrela.

De determinar que la presente controversia es arbitrable, que determine si el Hospital Metropolitano está cumpliendo con el Artículo XXV del Convenio Colectivo "Unidad C" entre el Hospital Metropolitano y la ULEES, con vigencia de 1 de agosto de 2010 hasta el 31 de julio de 2014.

De determinar que el Hospital Metropolitano está cumpliendo con el referido Artículo, que desestime.

De determinar que el Hospital Metropolitano no está cumpliendo con el referido Artículo que provea el remedio adecuado según el Convenio Colectivo vigente.

**POR LA UNIÓN:**

Que la Honorable Árbitro resuelva conforme a derecho si el unionado Jacinto Betancourt acumula o no treinta (30) días de vacaciones anuales.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el

Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

Que la Honorable Árbítro determine si la querella es arbitrable sustantiva y/o procesalmente o no.

De determinar que la querella es arbitrable, que resuelva conforme a derecho si el unionado Jacinto Betancourt, conforme al Convenio Colectivo aplicable, acumula treinta (30) días de vacaciones anuales o no. De determinar en la afirmativa, que provea el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIÓN RELACIONADA CON EL CASO<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO XXV VACACIONES

##### Sección 25.1 Acumulación

...

Todo empleado regular que haya comenzado a laborar antes del 1ro. de agosto de 2010 acumulará vacaciones durante la vigencia del Convenio a razón de uno y tres cuarto ( $1 \frac{3}{4}$ ) día por cada mes que haya trabajado por lo menos ciento quince (115) horas para un máximo de veintiún (21) días al año.

Los empleados que al presente acumulan un máximo de treinta (30) días al año acumularán vacaciones durante la vigencia del Convenio a razón de dos y medio ( $2 \frac{1}{2}$ ) días por cada mes que haya trabajado por lo menos ciento quince (115) horas para un total máximo de treinta (30) días al año.

---

<sup>1</sup>Véase el Artículo XIV, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

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 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 evidencia admitida.

<sup>2</sup> Exhibit 1 Conjunto. Convenio Colectivo con vigencia de agosto 2010 al 2014.

## IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Jacinto Betancourt Asencio, aquí querellante, comenzó a trabajar en el Hospital Metropolitano el 1ro. de noviembre de 1995 y, se desempeñó en el puesto de Auxiliar de Laboratorio. (Hecho estipulado entre las partes en la audiencia de arbitraje).
2. Entre el Hospital Metropolitano y la Unión estuvo en vigencia un Convenio Colectivo desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007.<sup>3</sup>
3. Actualmente, entre el Hospital Metropolitano y la Unión existe un Convenio Colectivo que gobernará sus relaciones obrero-patronales desde el 27 de julio de 2010 (firmado el 1 de agosto de 2010) hasta el 31 de julio de 2014.<sup>4</sup>
4. Esta querrela se presentó en el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios el 26 de agosto de 2010.<sup>5</sup> Del documento se desprende que el agravio trata sobre una reclamación del Sr. Jacinto Betancourt sobre vacaciones anuales. En el mismo se expresa, en parte, lo siguiente: Al Sr. Betancourt Asencio no se le están acumulando los días de vacaciones como indica el convenio colectivo en su artículo de *Licencia de Vacaciones* que establece una acumulación de dos y medio días (2½), ya que comenzó a trabajar antes de 1998.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Exhíbit 2 Conjunto.

<sup>4</sup> Exhíbit 1 Conjunto.

<sup>5</sup> Exhíbit 3 Conjunto.

<sup>6</sup> *Ibíd.*

5. El 30 de agosto de 2010, el Patrono contestó a la Unión que al señor Betancourt se le estaba pagando correctamente su acumulación por días de vacaciones y que la querrela no era arbitrable.<sup>7</sup> Este indicó, en parte, lo que sigue: De acuerdo a la información del Departamento de Nómina, el Sr. Betancourt desde el mes de octubre del año 2005 (Según Convenio anterior vencido) acumula 21 días de vacaciones al año.
6. El 31 de agosto de 2010, la Unión presentó la querrela en Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.<sup>8</sup> Esta se reafirmó en su posición. Indicó, en parte, lo que sigue: Le solicitamos se siga el procedimiento acordado según el Convenio Colectivo en su Artículo XXV, Sección 25.1, que indica que aquellos empleados que comenzaron a trabajar en o antes de 1998 acumularán hasta un máximo de 30 días al año de vacaciones, a razón de dos días y medio (2 ½) por cada mes en el que haya trabajado por lo menos hasta 115 horas al mes.<sup>9</sup>
7. El Convenio Colectivo que expiró en el 2007, en su Artículo XXV, Sección 25.1, sobre *Licencia de Vacaciones*, disponía lo siguiente:  
...  
Los empleados que comenzaron a laborar antes del 1ro. de enero de 1998, acumularán vacaciones a razón de (2 ½) días por cada mes que haya

---

<sup>7</sup> Exhíbit 4 Conjunto.

<sup>8</sup> Exhíbit 5 Conjunto.

<sup>9</sup> *Ibíd.*

trabajado por lo menos ciento quince (115) horas para un total máximo de treinta (30) días al año.<sup>10</sup>

8. El 2 de septiembre de 2010, el Patrono se reafirmó en que la querrella no era arbitrable y se mantuvo en su posición.<sup>11</sup>
9. El 3 de septiembre de 2010, la Unión presentó esta querrella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de la vista de arbitraje el Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad en sus vertientes, sustantiva y procesal. Este alegó, en primer lugar, que la querrella no era arbitrable, en su vertiente sustantiva, porque el derecho que reclama el Querellante, alegadamente, nació de un Convenio expirado. En segundo lugar, que de resolverse que la querrella es arbitrable sustantivamente, no lo es en la vertiente procesal porque la Unión presentó la querrella tardíamente debido a que el agravio ocurrió durante la vigencia de un Convenio que comenzó en el 2005 y expiró en el 2007. Que, por lo tanto, no procede el que la Unión presente esta querrella bajo la vigencia del Convenio Colectivo actual. El Patrono alegó, además, que al Querellante le aplica la disposición del Convenio Colectivo vigente entre las partes que establece la acumulación del máximo de veintiún (21) días de vacaciones anuales y no de treinta (30) días.

---

<sup>10</sup> Exhíbit 2 Conjunto. Convenio Colectivo 2005-2007.

<sup>11</sup> Exhíbit 6 Conjunto.

La Unión, por su parte, alegó que la defensa de arbitrabilidad, tanto sustantiva como procesal, que levantó el Patrono no procede porque la querella se presentó a la luz del procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo que se firmó en agosto de 2010. Además, sostuvo que el agravio nació en el 2010. Esta alegó, también, que al Querellante le aplica la disposición del Convenio Colectivo, sobre vacaciones, que establece la acumulación del máximo de treinta (30) días de vacaciones anuales.

Es menester indicar que las cláusulas de un convenio colectivo son el resultado de los acuerdos negociados de buena fe y voluntariamente entre la unión y el patrono, para regir sus relaciones obrero-patronales. Por tal razón, nuestro Tribunal Supremo se ha referido al convenio colectivo como un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes. Los términos y condiciones obligan, tanto al patrono como a la unión y sus miembros.<sup>12</sup>

La arbitrabilidad es una defensa que se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella. Cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro, generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal.<sup>13</sup>

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

---

<sup>12</sup> H.I.E.T.E.L v. Celulares, 169, D.P.R. 1 (2006).

<sup>13</sup> Fairweather's Practice & Procedure in Labor Arbitration, BNA, Second Edition (1983), pág. 101.

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>14</sup>

Luego de analizar y aquilatar la prueba presentada por las partes resolvemos que la presente querrela no es arbitrable sustantivamente. Es un hecho que el agravio en este caso nació durante la vigencia de un Convenio Colectivo que existió entre las partes durante el periodo 2005 al 2007. Es un hecho, también, que esta querrela fue presentada por la Unión el 26 de agosto de 2010, fecha en la cual reclamaba un derecho que nació del Convenio Colectivo expirado (2005-2007). Es claro que este foro carece de jurisdicción para resolver esta controversia sobre el Artículo XXV, Sección 25.1, *Licencia de Vacaciones*, según el Convenio Colectivo actual (2010-2014).

## VI. LAUDO

La querrela no es arbitrable sustantivamente. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

---

<sup>14</sup> Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Legis Editores S.A., 1ra ed, pág 428.

En San Juan, Puerto Rico, el 11 de marzo de 2013.

  
IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 11 de marzo de 2013; y se remite copia por correo en esta

misma fecha a las siguientes personas:

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

SRA MARIBEL LUGO  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL METROPOLITANO  
P O BOX 11981 CAPARRA STA.  
SAN JUAN PR 00922-1981

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁSQUEZ  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
URB LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918-2111

SR ARTURO GRANT PARDO  
REPRESENTANTE ULEES  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
URB LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918-2111

  
LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III