

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS
GUAYAMA
(Hospital)

Y

UNIDAD LABORAL DE
EMFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD (ULEES)
(Unidad)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-1311

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA (DESPIDO - MARIELA
PÉREZ)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el viernes, 20 de marzo de 2015, a las 8:30 a.m., en las facilidades del Hospital sita en Guayama. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 29 de junio de 2015, fecha concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron, por el HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS GUAYAMA, en adelante denominada, "el Hospital": la Sra. Ivette Lacot Ramos, directora Recursos Humanos; y el Lcdo. Diego Ramírez Bogott, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD, en adelante denominada, "la Unidad" comparecieron: la Sra. Mariela Pérez, querellante; y el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Que el Árbitro determine si la presente controversia es o no arbitrable sustantivamente.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 16 de junio de 2010 al 16 de junio de 2013.
2. Exhibit II, Conjunto - Contrato Probatorio del 31 de mayo de 2010, suscrito por las Sras. Mariela F. Pérez Torres e Ivette Lacot Ramos.
3. Exhibit III, Conjunto - Carta del 21 de octubre de 2013 dirigida a la Sra. Mariela Pérez Torres y suscrita por la Sra. Ivette Lacot Ramos.
4. Exhibit IV, Conjunto - Hoja de Trámite, Procedimiento de Quejas y Agravios, Primer Paso del 24 de octubre de 2013.
5. Exhibit V, Conjunto - Hoja de Trámite, Procedimiento de Quejas y Agravios, Segundo Paso del 30 de octubre de 2013.

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la representación del Hospital, por conducto de su asesor legal, hizo un planteamiento jurisdiccional arguyendo para ello cuestiones de índole sustantivo.

Sostiene el Hospital que la presente controversia no es arbitrable sustantivamente, ya que a la fecha de los hechos y radicación de la querella no existía un Convenio Colectivo entre las partes.

De otro lado, la Unidad Laboral sostiene que la controversia es arbitrable sustantivamente.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

En el campo obrero-patronal mucho se ha hablado y escrito sobre la defensa de arbitrabilidad. Esta defensa se levanta en el foro de arbitraje para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva o ambas.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites de tiempo establecidos en el Convenio Colectivo o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable.

La arbitrabilidad sustantiva, por otro lado, los tratadistas¹ la han dividido en dos puntos esenciales, a saber: jurisdicción y autoridad del árbitro. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. Vemos, pues, como el asunto de la arbitrabilidad sustantiva está

¹ Landis Brook - Value Judgements in Arbitration, Chap. III, Cornell University (1977); Wallen Saul - Trextor, Inc., 12 LA 475 (1949); Justin Jules - Arbitrability & Arbitrator Jurisdiction, Chap. I BNA (1956).

ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro y éstos no son necesariamente sinónimos.

En la controversia ante nos, quedó demostrado fehacientemente que la Sra. Mariela Pérez fue despedida el 21 de octubre de 2013. Inconforme con dicha acción, el 24 de octubre de 2013, la señora Pérez, presentó el primero paso del Procedimiento de Quejas y Agravios aduciendo que su despido fue injustificado. Para las fechas del 21 y 24 de octubre de 2013 no había vigente un Convenio Colectivo entre las partes, ya que este había expirado el 16 de junio de 2013, por lo tanto, no había ni existía una relación obrero-patronal entre las partes y menos existía un Procedimiento de Quejas y Agravios para tramitar querrela alguna.

Los árbitros y la jurisprudencia han sido claros y enfáticos sobre este particular.

En el caso de *Litton Financial Printing vs. N.L.R.B.*, 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 período en que el acuerdo no tuviera vigencia así como los agravios ocurridos antes de la vigencia de algún otro acuerdo, no pueden ser arbitrales es una materia contractual. El cual no debe ser imputada más allá del alcance que tiene el acuerdo entre las partes. 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 arbitral. A rule

of that sweep in fact would contradict the rationale of NOLD 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 and 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., pág. 205).

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

La prueba presentada reafirma y reitera la posición traída ante nos por el Hospital; es decir, no existía un Convenio Colectivo al momento de surgir la reclamación interpuesta por la Unidad Laboral.

Así las cosas, procede que declaremos HA LUGAR el planteamiento levantado por el Hospital.

A tono con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

La presente controversia no es arbitrable sustantivamente; por lo tanto, se procede a desestimar la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

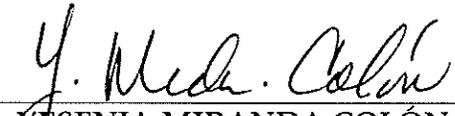
Archivado en autos hoy, 30 de junio de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRTA ANA C MELENDEZ FELICIANO
PRESIDENTA
ULEES
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO CARLOS M ORTIZ VELAZQUEZ
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918

SRA IVETTE LACOT RAMOS
DIRECTORA REC HUMANOS
HOSPITAL SAN LUCAS GUAYAMA
AVE PEDRO ALBIZU CAMPOS
PO BOX 10011
GUAYAMA PR 00785

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



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III