

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**HOSPITAL EPISCOPAL  
SAN LUCAS  
(Hospital o Patrono)**

**Y**

**UNIÓN LABORAL DE  
ENFERMERAS Y EMPLEADOS DE  
LA SALUD  
(ULEES o Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-09-2048**

**SOBRE:**

**ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO:**

**MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el caso de autos se efectuó en las facilidades del Hospital Episcopal San Lucas, en Ponce, Puerto Rico, el 23 de marzo de 2010. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, ese mismo día. La comparecencia fue la siguiente:

El **HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS**, en lo adelante, “el Hospital”, estuvo representado por la Lcda. Yali Quiroga Rodríguez, representante legal y portavoz; y el Sr. Juan Salazar Frogolo, Director de Recursos Humanos.

La **UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS(AS) DE LA SALUD**, en lo adelante, “la Unión”, no compareció a la vista de arbitraje, no empece

haber sido debidamente citada, y no habiéndose accedido a solicitud alguna de suspensión de los procedimientos.

Ante la incomparecencia de la Unión, el Hospital nos solicitó proceder con los procedimientos de manera ex parte. Ello, a tenor con lo contenido en las disposiciones del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje,<sup>1</sup> y conforme al apercibimiento hecho por nos en la notificación de vista, en el sentido de que las partes deberán comparecer a la misma debidamente preparados, y que, de no comparecer, el Árbitro podrá, entre otras cosas, proceder con la vista con la parte compareciente.

Luego de verificar que, tanto la Unión como su representación legal habían sido notificados, que tales citaciones no habían sido devueltas por correo, y en consideración a las gestiones hechas, ese día, por el Hospital para comunicarse con la Unión,

---

<sup>1</sup> Artículo XII – Aplazamientos o Suspensiones, Incomparecencias, Tardanzas, Desistimientos y Solicitudes de Cierre sin Perjuicio.

...

d) Incomparecencias – Si una de las partes, o ambas no comparecen a la vista sin haber solicitado o conseguido el aplazamiento o suspensión de la vista, el árbitro:

1. Podrá proceder al cierre del caso con perjuicio si la parte incompareciente es la parte querellante;
2. O, si la parte contraria es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su decisión sólo a base de la prueba presentada por la parte querellante, acorde a lo dispuesto en el Artículo X, Inciso i de este Reglamento.
3. O, si ninguna de las partes comparece, podrá tomar la acción que estime apropiada, consistente con la más rápida y efectiva disposición de la controversia.

declaramos con lugar la petición del Hospital, y procedimos a atender los méritos de la controversia.

El asunto a ser resuelto en este caso, a tenor con la contención presentada por la parte compareciente, es el siguiente:

Determinar si el presente caso es arbitrable en su modalidad sustantiva o no. De ser arbitrable, citar para ver los méritos de la querella. De no ser arbitrable, proceder con la desestimación del mismo.

### RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre el Hospital y la Unión estuvieron regidas por un convenio colectivo cuya vigencia databa desde el 1ro de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2003.
2. El 20 de abril de 2007, la querellante Ana D. Ortiz Velázquez fue reclutada, por el Hospital, para laborar en un puesto como Enfermera Generalista.
3. El 3 de marzo de 2008, las partes suscribieron una estipulación en la cual acordaron reconocer a la Unión como representante exclusiva de un segmento de los empleados contenidos en la unidad C del Departamento Cardiovascular. Esa modificación implicó excluir de dicha unidad, entre otras plazas, a las enfermeras.
4. El 30 de enero de 2009, el Hospital despidió a la Querellante, por haber incurrido en catorce (14) ausencias en un periodo comprendido entre septiembre de 2008 a enero de 2009.

5. A la fecha del despido de la Querellante, las partes no habían firmado un nuevo convenio colectivo.
6. El 16 de marzo de 2009, la Unión radicó una querrella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, por entender que el despido de la Querellante se efectuó en violación al Convenio Colectivo.

### ANALISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la presente querrella es arbitrable en su modalidad sustantiva o no. El Hospital alegó que carecemos de jurisdicción para entrar a dilucidar los meritos del caso que nos ocupa, toda vez que la terminación de empleo de la Querellante ocurrió luego de expirada la vigencia del Convenio Colectivo regente entre estas partes.

La jurisprudencia arbitral ha sostenido, de manera reiterada, que aquellas disputas que hayan surgido fuera del periodo de vigencia de un convenio colectivo, no son arbitrables, a tenor con el mismo. No obstante, dicha regla presenta su excepción en el caso Nolde Bros. v. Bakery & Confectionary Workers Unión, 94 LRRM 2753 (1977). En dicho caso, la Corte Suprema de los Estados Unidos reconoció que las querellas relacionadas con un derecho adquirido durante la vigencia de un convenio colectivo sobreviven a la expiración del mismo.

En esa misma línea, en el caso Litton Financial Printing v. NLRB. 111 S. Ct. 2215, 137 LR RM 2441 (1991), el Tribunal Supremo, en interpretación del caso Nolde Bros., se

reafirma en señalar que el arbitraje de una querrela surgida posterior a la expiración de un convenio colectivo se encuentra limitado a disputas surgidas del mismo convenio. Excepto, que se presenten las siguientes circunstancias: (1) cuando la disputa envuelve eventos que ocurrieron previo al convenio expirado; (2) cuando la conducta post expiración del convenio infringe algún derecho que se incremento bajo el convenio colectivo; o, (3) cuando el derecho del trabajador sobrevive a la expiración del convenio.

El caso que nos ocupa trata sobre un despido por absentismo acaecido el 30 de enero de 2009. Sin embargo, el último Convenio Colectivo entre el Hospital y la Unión tuvo como fecha de expiración, el 31 de diciembre de 2003. Asimismo, la estipulación firmada el 3 de marzo de 2008, regente de las relaciones obrero patronales entre estas partes, excluyó a las enfermeras de su unidad apropiada. Por ende, es menester concluir que el despido de la querellante Ana Ortiz Velázquez ocurrió en momentos en que no existía un convenio colectivo vigente.

Así las cosas, ausente una estipulación, acuerdo formal o convenio colectivo que obligue a las partes a someterse a un procedimiento de arbitraje, y no tratándose la presente controversia sobre derechos adquiridos, resulta forzoso declarar la controversia no arbitrable. En conclusión, procedemos a emitir el siguiente

**LAUDO**

La presente querrela no es arbitrable en su modalidad sustantiva. Se desestima la misma.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de mayo de 2010.

---

**MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 6 de mayo de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA INGRID C VEGA MÉNDEZ  
REPRESENTANTE  
ULEES  
URB BELLA VISTA  
4107 CALLE NUCLEAR  
PONCE PR 00716-4148

SR JUAN SALAZAR TROGOLO  
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS  
CARR 14 AVE TITO CASTRO  
PO BOX 336810  
PONCE PR 00733-6810

LCDA YALI QUIROGA RODRÍGUEZ  
ROVIRA-RODRÍGUEZ  
606 AVE TITO CASTRO  
LA RAMBLA PLAZA STE 201  
PONCE PR 00716-0210

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA  
PO BOX 100177  
PONCE PR 00732-0177

---

**MILAGROS RIVERA CRUZ**  
**TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**