

**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 DAMAS
(Hospital o Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-2130

SOBRE:

ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en las facilidades del Hospital Damas, en Ponce, Puerto Rico, el 30 de abril de 2010. Dicho caso quedo sometido, para efectos de adjudicación, el 7 de junio de 2010. La comparecencia fue la siguiente:

POR EL HOSPITAL: el Lcdo. Polonio García Pons, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Gilberto Cuevas, Director de Recursos Humanos.

POR LA UNIÓN: el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, Asesor Legal y Portavoz; y la Sra. Ingrid C. Vega Méndez, Representante de la Unión; y la Sra. Juanita Ortiz, querellante.

Luego de evaluar ambas contenciones, y a tenor con las disposiciones del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, hemos determinado que la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si el presente caso es arbitrable sustantivamente o no. De ser arbitrable, señalar el caso para ver los méritos del mismo. De no serlo, desestimar la querrela.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO XXXIV

Fecha Efectividad, Expiración y Renovación

Este Convenio entrará en vigor el 13 de septiembre de 2002, a cuya fecha se retrotraerán los efectos del mismo y continuara en vigor hasta la medianoche del 12 de septiembre de 2006.

El Convenio 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 Unidad Laboral antes de los noventa (90) días de la fecha de vencimiento normal de este Convenio.

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 o enviadas por correo certificado, con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.

En testimonio de lo cual, las partes han otorgado este Convenio Colectivo en Ponce, Puerto Rico, hoy 10 de octubre de 2002.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre el Hospital y la ULEES se encontraban regidas por un convenio colectivo cuya vigencia databa del 13 de septiembre de 2002 hasta el 12 de septiembre de 2006.
2. La querellante Juanita Ortiz, quien laboró en el Hospital por más de treinta (30) años, era miembro de la unidad apropiada de Oficinistas del Hospital.
3. La misma fue cesanteada de sus labores el 18 de febrero de 2009.
4. El 30 de marzo de 2009, la ULEES radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, donde impugnó la cesantía de la Querellante y alegó que la misma representaba una violación al Convenio Colectivo.
5. El 9 de septiembre de 2009, la Querellante radicó una querrela ante la US Equal Employment Opportunity Commision, por ésta entender que había sido despedida en violación a las leyes Age Discrimination in Employment Act. (ADEA) y Americans with Disabilities Act (ADA).

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En atención a las contenciones presentadas por las partes, nos corresponde concentrar nuestro análisis en determinar si la presente querrela 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 Unión, por su parte, no presentó objeción a que atendiéramos el asunto jurisdiccional, previo a entrar a discutir su contención en torno a la controversia en sus méritos.

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 querella 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.

La opinión mayoritaria en ese caso indicó 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 postexpiration grievances concerning terms and conditions of employment remain arbitrable. A rule of that sweep in act would contradict the rationale of Nolde Bros. The Nolde Bros. presumption is limited to disputes arising under the contract. A postexpiration 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 right survives expiration of the remainder of the agreement.”

El caso que nos ocupa trata sobre una cesantía acontecida el 18 de febrero de 2009, no obstante, el Convenio Colectivo habido entre estas partes, tuvo como fecha de vencimiento el 12 de septiembre de 2006, por ende, es menester concluir que la cesantía de la Querellante de autos ocurrió luego de la fecha de vencimiento del Convenio.

Así las cosas, ausente un 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 NOTIFIQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 15 de junio de 2010.

**MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 15 de junio de 2010; y se remite copia por correo en esta

misma fecha a las siguientes personas:

SRA INGRID C VEGA MÉNDEZ
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SR GILBERTO CUEVAS
DIRECTOR DE RECURSOS. HUMANOS
HOSPITAL DAMAS
2213 PONCE BY PASS
PONCE PR 00717-1318

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

LCDO POLONIO J GARCIA PONS
JORGE P SALA
COND SAN VICENTE STE 102
8169 CALLE CONCORDIA
PONCE PR 00717-1556

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA