

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS
(Patrono)

y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA
SALUD (ULEES)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-1477

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA (SUSPENSIÓN DE LA
SRA. EMILIENE VEGA ROMÁN)

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se señaló para el viernes, 18 de enero de 2013, en las instalaciones del Patrono, en Ponce.

El Hospital Episcopal San Lucas, en adelante "el Patrono", compareció representada por el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, asesor legal y portavoz. En representación de la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, compareció el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz.

En este caso el licenciado Ramírez Bigott expresó que se proponía levantar una defensa de Arbitrabilidad Sustantiva. Por lo que, ante ello y por mutuo acuerdo, ambos letrados solicitaron tiempo para someter sus escritos correspondientes con relación a dicha defensa. La petición fue acogida favorablemente. A esos efectos, se les concedió a

las partes un término. Dicho término venció el 19 de febrero de 2013. La Unión no sometió escrito alguno al vencimiento del término establecido.

II. SUMISIÓN

Las partes debían someter su proyecto de sumisión en su memorando escrito. Sin embargo, y a pesar de que el Patrono sometió su escrito, no presentó un proyecto de sumisión per se. La Unión, por su parte, tal como indicamos anteriormente, no sometió escrito alguno. Por lo que en el uso de la facultad concedida a esta Ábitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje,¹ y de acuerdo a lo anticipado por el Patrono, determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

Determinar si la presente querrela es arbitrable sustantivamente o no. De determinar en la afirmativa, señalar la vista en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO XXXVI

EXPIRACION Y RENOVACION

Este Convenio estará en vigor el día 1ro. de enero de 2000 y continuará en vigor hasta la media noche del 31 de diciembre de 2003.

El Convenio quedará prorrogado automáticamente y quedará en vigor de año en año, a menos que, por lo menos,

¹ Véase el Artículo XIII- Sobre la Sumisión

...

b) En la eventualidad 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.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 21 de enero de 2000 hasta el 31 de diciembre de 2003.

noventa (90) día antes de la fecha de su vencimiento normal, una de las partes notifique a la otra parte, 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 ciento veinte (120) días de la fecha de vencimiento normal de este Convenio.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero-patronales entre las partes estuvieron regidas por un Convenio Colectivo cuya vigencia fue del 1ro. de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2003.
2. La Sra. Emiliene Vega Román, querellante, trabaja para el Hospital en calidad de enfermera práctica.
3. El 17 de octubre de 2011, el Patrono suspendió de empleo y sueldo a la Querellante, por cinco (5) días, por incurrir en varias violaciones a las normas y reglamentos del Hospital.
4. El 18 de noviembre de 2011, la Unión radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro cuestionando la suspensión de empleo y sueldo ante este foro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso ante nuestra consideración requiere que determinemos si la presente querrela es arbitrable sustantivamente o no.

El Patrono alegó que la querrela no era arbitrable sustantivamente porque el Convenio Colectivo que cubre a la Unidad Apropiaada de las enfermeras prácticas

expiró el 31 de diciembre de 2003 y la querella fue radicada en noviembre de 2011, por hechos ocurridos ocho (8) años después a la fecha de expiración del Convenio. La Unión, por su parte, no sometió escrito alguno, por lo que no contamos con el beneficio de la comparecencia escrita de ésta.

Analizada y aquilatada la prueba presentada, concluimos que la querella no es arbitrable sustantivamente. Veamos.

Las partes suscribieron un Convenio Colectivo que regía sus relaciones obrero-patronales cuya vigencia fue del 1ro. de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2003. Sabido es que un convenio colectivo es un contrato que durante su vigencia constituye la ley entre las partes que lo suscriben. Los hechos que motivaron la presente querella ocurrieron el 17 de octubre de 2011. La Solicitud para Selección o Designación de Árbitro, fue presentada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 18 de noviembre de 2011; por lo que los eventos tuvieron lugar una vez expirado el Convenio Colectivo. La prueba presentada demostró que el Convenio Colectivo expiró el 31 de diciembre de 2003. La Unión no presentó prueba de que el mismo fuera extendido mediante estipulación entre las partes.

El profesor Demetrio Fernández, en su obra El Arbitraje Obrero-Patronal³, establece entre las causas para determinar que una reclamación no es arbitrable sustantivamente, las siguientes:

1. Que no haya un convenio colectivo válido vigente;

³ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 378.

2. Que el convenio colectivo no comprende el asunto o asuntos que se plantean y reclaman en arbitraje;
3. La cláusula de arbitraje no comprende la materia que se plantea; y
4. Cuando hay exclusiones específicas contenidas en el Convenio Colectivo o en el procedimiento de arbitraje que impidan que se recurra al mecanismo de arbitraje.

Por otro lado, la jurisprudencia ha sido constante en que una parte no puede ser forzada a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual, sin que esto suponga que automáticamente se extinga el deber de arbitrar al expirar un convenio colectivo. Terminado el contrato, el deber de arbitrar permanece para:

1. Permitir un laudo después de expirado el convenio colectivo si el agravio surgió durante la vigencia del convenio.
2. La acción tomada, luego de la expiración del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el convenio colectivo.
3. El derecho contractual en disputa subsista a la expiración del restante convenio colectivo, según las normas interpretativas de los contratos.
4. Completar el procedimiento de arbitraje que comenzara vigente el contrato colectivo.⁴ (Traducción nuestra).

De igual forma, en Litton Financial Printing Division v. N.L.R.B. [501 U.S. 190 (1991)], el Tribunal Supremo Federal resolvió la cuestión adoptando la interpretación restrictiva de Nolde, supra, donde la opinión mayoritaria expresó:

⁴ Nolde Brothers, Inc. vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union, 430 U.S. 243 (1977).

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 expiration of the remainder of the agreement.

El caso que nos ocupa no se encuentra enmarcado dentro de las excepciones mencionadas anteriormente. Por lo que, conforme a la jurisprudencia interpretativa antes citada, entendemos, que la presente querrela no es arbitrable sustantivamente.

Por los fundamentos antes expresados, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querrela no es arbitrable sustantivamente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 10 de junio de 2013.



LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

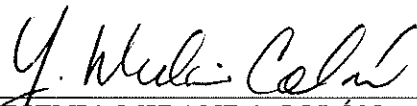
Archivada en autos hoy 10 de junio de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA INGRID VEGA
ÚLEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

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

SR CALVINE TUA ALGARIN
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS
PO BOX 336810
PONCE PR 00733-6810

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



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III