

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS GUAYAMA Hospital o Patrono	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A- 17-956* ¹
UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULESS) Unión o ULESS	SOBRE : ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
	ÁRBITRO : ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se celebró el 1 de diciembre de 2015. La misma tuvo lugar en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

Por el HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS, de Guayama, en adelante denominado "el Patrono o el Hospital", estuvo representado por la Lcda. Rosimar Ríos Torres. Mientras que la UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULESS), en adelante denominada "la Unión o la ULESS", estuvo representada por el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez. A solicitud de las partes el caso de autos fue sometido por alegatos el 29 de enero de 2016.

¹ Número Administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine, si la presente controversia es arbitrable sustantivamente. De Determinar que la presente controversia no es arbitrable sustantivamente, que proceda con la desestimación con perjuicio del caso. De determinar que la presente controversia es arbitrable sustantivamente, que señale vista para atender el asunto en sus méritos.

EVIDENCIA DOCUMENTAL CONJUNTA

Exhibit 1 Convenio Colectivo 2012-2016

DISPOSICIONES DEL CONVENIO

ARTÍCULO XXXII
EXPIRACIÓN Y RENOVACIÓN

Este Convenio será efectivo el 16 de junio de 2010 y continuará en vigor hasta la medianoche del 15 de junio de 2013, con excepción de aquellas cláusulas en que expresamente se dispongan lo contrario. Los beneficios y aumentos de salario serán prospectivos a la fecha convenida por ambas partes.

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 obligación de negociar con la Unión 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 parte.

En testimonio de lo cual, las partes han otorgado este Convenio Colectivo, en San Juan, Puerto Rico, hoy 22 de julio de 2010. **Subrayado nuestro**

Hospital San Lucas Guayama Unidad Laboral de
Enfermeras(os) y
Empleados de la Salud

FIRMADO

FIRMADO

ALEGACIONES DE LA PARTES

Según el Patrono, el despido de la Sra. Vanessa I. Moreno Rodríguez, querellante, tuvo lugar el 1 de mayo de 2015. Mientras que el Convenio Colectivo venció el 15 de junio de 2013, por cuanto, alegadamente, la presente querella no es arbitrable sustantivamente.

La ULEES sostuvo que la querella es arbitrable sustantivamente. Alegó que el Hospital siguió el mecanismo establecido en Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. El 5 de mayo de 2015, presentó Hoja de Trámite como parte del procedimiento. Mientras que el 21 de mayo de 2015, la Sra. Ivette Lacot Ramos, Directora de Recursos Humanos del Hospital, contestó la Querella en el Segundo Paso, exponiendo las razones para el despido, entrando a discutir los méritos de la querella. Añadió que en esta comunicación, el Hospital, no le planteó defensa alguna sobre arbitrabilidad procesal o sustantiva. Tampoco, hizo mención del planteamiento de arbitrabilidad sustantiva cuando se solicitó los servicios al Negociado de Conciliación y Arbitraje, ni cuando se seleccionó el árbitro. De manera que, se sometió al procedimiento de quejas y agravios, cuando la Unión cuestionó el despido.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD:

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. La

arbitrabilidad sustantiva incide en la jurisdicción y la autoridad del árbitro para entender en la misma.

Por otra parte, es claro que el procedimiento de arbitraje es una criatura del convenio colectivo, por lo que el árbitro debe actuar dentro de las facultades que el convenio le confiere. Gateway Co. vs Mine Workers, 414 US 368 (1974).

Corresponde al árbitro determinar si la controversia trata sobre un asunto cubierto por el convenio colectivo. En Ceferino Pérez v. Autoridad de las Fuentes Fluviales, 87 D.P.R., 118, el Tribunal Supremo de Puerto Rico adoptó la doctrina federal enunciada en United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574, la cual establece que excepto los asuntos que las partes específicamente excluyan del procedimiento de quejas y agravios pactado en el convenio colectivo, todas las controversias entre ellas caen dentro de dicho procedimiento.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Iniciado los procedimientos, la asesora legal del Patrono, planteó que la querella no es arbitrable sustantivamente, por no haber un Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de ocurrir el evento que dio paso al despido.

De otro lado, la Unión sostuvo que la querella es arbitrable sustantivamente. Adujo que el Patrono se sometió al procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio Colectivo y nunca levantó el planteamiento aquí esbozado.

Luego de evaluado y ponderado los argumentos de las partes a lo que a la arbitrabilidad sustantiva respecta, declaramos **NO HA LUGAR**, el planteamiento esgrimido por la representante legal del Hospital. Veamos.

El Convenio Colectivo que regula las relaciones obrero patronal entre el Hospital y la ULEES tiene fecha de vencimiento 16 de junio de 2013. Por otro lado, los alegados hechos que motivaron el despido de la Querellante, ocurrieron en fecha posterior, siendo despedida el 1 de mayo de 2015. Exhibit 1 del Hospital. Es decir, casi dos años posterior a haber vencido el Convenio Colectivo. Exhibit A Conjunto y Exhibit 1 del Hospital.

Mediante el Artículo XXXII, Expiración y Renovación del Convenio Colectivo aquí en controversia, las partes negociaron una cláusula de renovación automática. La misma dispone que el mismo continuará en vigor hasta la medianoche del 15 de junio de 2013, quedando prorrogado automáticamente y *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*. Ello así, el Patrono no presentó evidencia escrita que demuestre que se cumplió con lo aquí negociado y establecido por las partes, como requisito para dar por terminado el Convenio.

En su Alegato, a la página 5, la representante legal del Patrono, justifica su planteamiento de arbitrabilidad sustantiva al indicar que ni el Hospital ni la ULEES ha solicitado prórroga en relación a la duración o vigencia del Convenio Colectivo. Además, admitió que las partes no firmaron estipulación alguna que extienda el período de vigencia del Convenio Colectivo. No coincidimos con lo argumentado por el Hospital al interpretar, que la extensión del Convenio Colectivo, en el caso de marras, se da una vez las partes firman una estipulación a esos efectos. Todo lo contrario, la

cláusula de prórroga automática entró en vigor inmediatamente el Convenio Colectivo venció a la medianoche del 15 de junio de 2013. Si el Patrono deseaba darlo por terminado, es decir dejar sin efecto lo dispuesto en dicho Artículo, tenía que, por lo menos notificar a la Unión, **por escrito**, su deseo. El cumplimiento de este requisito tenía que darse dentro de un período de ciento veinte (120) días, **antes** de su vencimiento normal. En cuyo caso, las partes fueron claras al establecer cómo debía darse la notificación. Sobre el particular especificaron:

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 parte. **Énfasis suplido.**

Analizada y aquilatada la prueba presentada concluimos que el Convenio Colectivo aplicable a la controversia es claro, diáfano y libre de toda ambigüedad.

Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos.

Habiendo el Patrono levantado un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva el peso de la prueba descansa en el Hospital. No obstante, éste no **probó la misma**.

Como bien ha establecido nuestro más alto Foro, el Convenio Colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no sea contrario a la ley, moral y orden público. Artículo 1207, del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPR 3372.

Ahora bien, como los convenios colectivos son contrato, les aplican las disposiciones del Código Civil, a no ser que se haya dispuesto otra cosa. CFSE v. Unión de Médicos de la CFSE, 170 DPR 443, 450 (2007), Luce & Co v JRT, 86 DPR 425 (1962), y si sus términos son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes. . . "se

estará al sentido literal de sus cláusulas''. Código Civil, 31 LPRA, Sec. 3471; Autoridad Metropolitana de Autobuses v Junta de Relaciones del Trabajo, 114 DPR 844 (1983).

Los términos de un contrato son claros cuando su contenido puede ser entendido en un solo sentido, sin lugar a dudas o confusión, diversidad de interpretación, razonamiento o demostraciones de impugnación. Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior 81 DPR 357 (1959). Por lo que si los términos de un contrato o cláusula contractual, como lo es un convenio colectivo, son suficientemente claros como para atender lo que pacta, entonces se atenderá el sentido literal de las palabras y, por ende, los tribunales no pueden entrar a dirimir sobre lo que alegadamente intentaron de pactar al momento de contratar. CFSE v. Unión de Médicos de la CFSE, supra.

Por los fundamentos antes consignados, la prueba aportada, las contenciones de las partes, y el Convenio Colectivo, emitimos el siguiente:

LAUDO

Se determina que la querrela es arbitrable sustantivamente. Se cita a las partes para ver los méritos del caso A-15-3061, Despido de Vanessa Moreno:

DÍA : Miércoles, 7 de diciembre de 2016

HORA : 8:30 a.m.

LUGAR : Negociado de Conciliación y Arbitraje

El día de la audiencia las partes deberán comparecer, debidamente preparadas, con toda la prueba testifical y documental necesaria, incluyendo copia del Convenio Colectivo. Además, deberán cada parte citar a sus testigos y asegurar su comparecencia.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, hoy 10 de noviembre de 2016


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 10 de noviembre de 2016 y remitida copia por correo

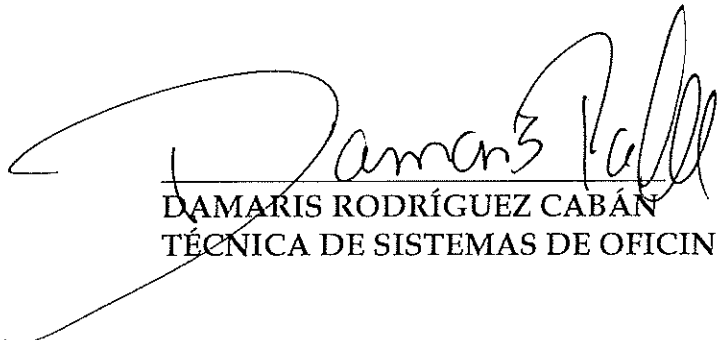
a las siguientes personas:

LCDA ROSIMAR RÍOS TORRES
JIMENEZ GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

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

SRTA ANA C MELENDEZ FELICIANO
PRESIDENTA
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA IVETTE LACOT
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS GUAYAMA
PO BOX 10011
GUAYAMA PR 00785


DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III