

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

(Compañía)

Y

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

(Unión)

LAUDO

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO: A-06-3305(DESPIDO LUIS
MALDONADO CHICO)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el presente caso tuvo lugar el 21 de agosto de 2007, en el Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Ponce. Al comenzar la misma, se suscitó una cuestión de arbitrabilidad **sustantiva**, la cual quedó sometida para resolución una vez expirado el término concedido a la ULEES para replicar a la moción de desestimación del Hospital.

El Hospital Episcopal San Lucas, en adelante el Hospital, compareció representado por el Lcdo. José A. Oliveras González, Asesor Legal y Portavoz.

La Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante la ULEES, compareció representada por el Lcdo. Teodoro Maldonado

Rivera, Asesor Legal y Portavoz. El Sr. Luis Maldonado Chico, querellante, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 26 de septiembre de 2007, cuando expiró el término concedido a la ULEES para replicar a la moción de desestimación del Hospital.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; empero, se determinó, luego del correspondiente análisis de las contenciones y de la evidencia admitida, y de conformidad con el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje^{1/}, que el asunto a resolverse es aquel que surge del proyecto de sumisión del Hospital, a saber:

“Que el Honorable Árbitro determine, conforme al Derecho aplicable, si la querrela del caso de autos es o no arbitrable sustantivamente, tomando en cuenta pero limitado a que el convenio colectivo entre las partes está expirado y que la acción que motiva la querrela ocurrió mucho tiempo después de expirado el convenio. De determinarse que la querrela es arbitrable sustantivamente, que el árbitro señale una fecha posterior para llevar a cabo la vista en sus méritos de la querrela.”

^{1/} El Artículo XIV, inciso (b) del Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: **“En la eventualidad de 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.”**

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El Convenio Colectivo expiró el 31 de diciembre de 2003 y el mismo no fue renovado, ni su vigencia fue extendida por acuerdo alguno entre las partes. El querellante fue despedido efectivo el 19 de abril de 2006. A raíz y como consecuencia de esta acción del Hospital, la Unión solicitó la activación del procedimiento de quejas y agravios. Desde que se inició el trámite de la correspondiente querrela por despido injustificado, el Hospital ha sostenido que, en ausencia de un convenio colectivo, la querrela no es arbitrable.

Asimismo, es preciso destacar que el Hospital cesó operaciones el 12 de enero de 2007 y, con este cierre permanente, la institución hospitalaria dio por terminada su relación obrero-patronal con todos sus empleados (unionados y gerenciales).

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Hospital sostiene que la queja o el agravio surgió en un período en el cual no había un convenio colectivo que vinculara a las partes y, por consiguiente, la presente querrela no puede ser ventilada ante este foro de conformidad con la doctrina y la jurisprudencia^{2/}.

La prueba admitida y no controvertida establece que para la fecha en que el querellante fue despedido no había convenio colectivo alguno vigente.

^{2/} La Unión no compareció por escrito, mediante alegato; en consecuencia no obra en el expediente contención alguna.

El mecanismo o foro de arbitraje es establecido sólo por la vía contractual y sólo del contrato es que el árbitro deriva su autoridad. Está claro que aún expirado el convenio colectivo las partes están obligadas a acudir ante un árbitro para dilucidar una controversia en torno a un derecho que emana o es criatura de dicho convenio; no obstante, la controversia en este caso gira en torno al despido del señor Maldonado Chico, el cual tuvo lugar en ausencia de convenio colectivo; por consiguiente, este árbitro carece de jurisdicción o autoridad para determinar si tal despido fue o no justificado. Es preciso recordar que la cláusula de quejas, agravios y arbitraje tiene el propósito de implementar o darle vigencia al contrato y no trascender el mismo. Véase Litton Financial Printing vs. NLRB, 139 LRRM 2441, 2448.

En ausencia de prueba de parte de la ULEES, la cual tiende a establecer que el despido del querellante tuvo lugar antes de expirar el convenio colectivo o de que existe un acuerdo de arbitrar la querrela aún después de expirado dicho convenio, procede declarar que la misma **no** es arbitrable, y decretar el cierre y archivo con perjuicio de la misma^{3/}.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

^{3/} Es preciso recordar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales: "As noted earlier, an obligation to arbitrate must be established before a court will order arbitration. Where the grievance arose during the life of the collective agreement, but the demand to arbitrate occurs after the agreement expires, an order to arbitrate will usually issue, for otherwise 'a party [could] simply... stall the arbitration hearing until after the expiration of the contract...'. **Where it is not clear that the operative event took place during the term of the agreement, courts have refused to order arbitration.**" Énfasis suplido, véase Practice and Procedure in Labor Arbitration, Owen Fairwether, second edition, BNA, Washington, DC, página 29.

La querrela de epígrafe no es arbitrable; en consecuencia, se decreta el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 28 de noviembre de 2007.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy ___ de noviembre de 2007; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A OLIVERAS GONZÁLEZ
PO BOX 22792 UPR STATION
SAN JUAN PR 00931

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

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

NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III