

Gobierno 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 DAMAS
(Compañía)

Y

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

LAUDO

SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

CASO: A-08-1925 (DESPIDO DE
RAMONITA TORRES)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el presente caso tuvo lugar el 7 de abril de 2010, en el Hospital Damas, Ponce. Al comenzar la misma, se suscitó una cuestión de arbitralidad **sustantiva**, la cual quedó sometida para resolución una vez expirado el término concedido a las partes para presentar el respectivo memorial de derecho.

El Hospital Damas, en adelante el Hospital, compareció representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Polonio J. García. Las Sras. Isabel Mercado, Yolanda Irizarry, Lucía Velázquez y Luz Medina, y el Sr. Carlos Pérez comparecieron en calidad de testigos.

La Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante la ULEES, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera y la Sra. Ingrid Vega Méndez, funcionaria de la ULEES. La Sra. Ramonita Torres, querellante, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 15 de junio de 2010.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; empero, se determinó, luego del correspondiente análisis de los proyectos de sumisión, 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 el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine, conforme al Derecho aplicable, si la querrela del caso de autos es o no arbitrable sustantivamente, teniendo presente 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 fecha y hora para la celebración de una audiencia en la que se dilucidarán los méritos de la querrela.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El Convenio Colectivo expiró en septiembre de 2006 y el mismo no fue renovado, ni su vigencia fue extendida por acuerdo alguno entre las partes. La querellante fue despedida, mediante carta, efectivo el 4 de enero de 2008. A raíz y como consecuencia

^{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.”**

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.

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.

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

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 de la señora Torres, el cual tuvo lugar en ausencia de convenio colectivo; por consiguiente, este árbitro carece de jurisdicción o autoridad para determinar si el mismo 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 de la 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^{2/}.

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

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 23 de junio de 2010.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 23 de junio de 2010; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

^{2/} 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.

LAUDO

CASO: A-08-1925

LCDO POLONIO J GARCÍA PONS
SALA, HERNÁNDEZ & GARCÍA
8169 CALLE CONCORDIA
COND. SAN VICENTE, OFIC. 102
PONCE PR 00717-1556

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

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

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

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III