

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. Box 195540  
San Juan, PR 00917-5540

FRESENIUS MEDICAL CARE  
HOSPITAL AUXILIO MUTUO  
(Patrono)

y

UNIÓN LABORAL DE  
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE  
LA SALUD  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-2562

SOBRE: FALTA DE JURISDICCIÓN  
Y/O ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA  
EN CASO DE DESPIDO POR  
INCUMPLIMIENTO EN LOS  
PROCEDIMIENTOS A SEGUIR

ÁRBITRO:  
ELIZABETH GUZMÁN RODRIGUEZ

OPINIÓN

La vista de arbitraje del caso se señaló para el 16 de febrero de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por Fresenius Medical Care Hospital Auxilio Mutuo, en adelante "el Patrono" o "la Compañía", estuvo representada por el Lcdo. Francisco Chévere, asesor legal y portavoz; la Lcda. Ada Díaz Hernández; y la Ivonne Ramírez, gerente de Clínica.

Por la Unión Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante "la Unión", estuvo representada por el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y el Sr. Javier De Jesús, querellante.

El Patrono, expresó que el foro de arbitraje carece de jurisdicción para entender en la querella, instada por la Unión, relacionada con el despido del Sr. Javier de Jesús.<sup>1</sup> Se concedió a la Unión un término de treinta (3) días para que se expresara al respecto. No obstante, a la fecha de hoy, la Unión no se ha expresado.

Considerados los planteamientos y documentos sometidos, habiéndose dado oportunidad a ambas partes a la presentación de los mismos, entendemos, conforme las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo IX, Inciso B, sobre la sumisión, que el asunto a resolver es si el foro de arbitraje carece o no de jurisdicción para entender en la querella y/o si la misma es o no sustantivamente arbitrable, y aplicar el remedio correspondiente.

De la documentación presentada surge que el Convenio Colectivo, entre las partes, de vigencia del 1ro de noviembre de 2005 al 31 de octubre de 2009, en su Artículo XXX, Expiración y Renovación, en lo pertinente, indica lo siguiente:

Este Convenio es efectivo y entrará en vigor y registrá por cuatro años a partir del 1ro de noviembre de 2005 y continuará en vigor hasta el 31 de octubre de 2009, con excepción de aquellas cláusulas en que expresamente se disponga otra fecha de efectividad.'

**El Convenio quedará prorrogado automáticamente, y quedará en vigor de año en año a menos que, por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha de su vencimiento**

---

<sup>1</sup> Moción Oponiéndose a Arbitraje y/o Negativa a Arbitrar, de fecha 17 de junio de 2010, dirigida la dirección del Negociado de Conciliación y Arbitraje; Moción Reiterando Oposición y/o Negativa a Arbitrar de fecha 11 de julio de 2010, dirigida a la dirección del Negociado de Conciliación y Arbitraje; Moción Solicitando la Desestimación de la Querella por Falta de Jurisdicción, de fecha 25 de agosto de 2010, dirigida la suscribiente; Moción para que se tenga por sometida la "Moción Solicitando la Desestimación de la Querella por Falta de Jurisdicción", solicitando la desestimación de la querella y la suspensión de la vista de arbitraje, de fecha 25 de marzo de 2011, dirigida a la suscribiente; Carta de fecha 28 de marzo de 2012, reiterando su posición de que el foro de arbitraje carece de jurisdicción para entender en el caso, dirigida a la suscribiente.

normal, una de las partes notifique a la otra por escrito su deseo de enmendarlo, modificarlo o darlo por terminado. Disponiéndose, que la Compañía no estará en la obligación de negociar con la Unión antes de los treinta (30) días de la fecha de vencimiento normal de este Convenio. (Énsasis nuestro).<sup>2</sup>

El 9 de marzo de 2009, el director ejecutivo de la Unión, Sr. Radamés Quiñonez Aponte, envió una comunicación escrita al administrador de Biomedical Applications of Arecibo, Inc. (h/n/c) Auxilio Mutuo Dialysis Center, indicando, en lo pertinente, lo siguiente:

Sirva la presente para notificarle que nuestra Unión interesa enmendar el Convenio Colectivo de la Unidad de Enfermeras(os) Graduadas que vence en la medianoche del 31 de octubre de 2009, en cumplimiento del Artículo XXX (Expiración y Renovación) del Convenio Colectivo.

Próximamente le estaremos enviando los cambios a los diferentes artículos a ser negociados.<sup>3</sup>

El 25 de febrero de 2010, la Compañía, mediante comunicación escrita, informó al querellante Javier De Jesús, los hallazgos encontrados luego de una investigación por hechos acontecidos el 7 de febrero de 2010, y a base de los cuales se determinó su terminación de empleo y sueldo con efectividad inmediata. Dicha comunicación, en lo pertinente, señala lo siguiente:

Luego de realizar una investigación exhaustiva se encontraron los siguientes hallazgos:

El 7 de febrero de 2012 usted recibió un paciente para prestar servicios de diálisis y transfusión de sangre. Luego,

---

<sup>2</sup> Exhibit Núm. 1- Patrono. Convenio entre la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud y Biomedical Applications of Arecibo, Inc. (h/n/c) Auxilio Mutuo Dialysys Center para la unidad de Enfermeras(os) Graduadas(os).

<sup>3</sup> Exhibit Núm. 2 - Patrono.

usted procede a ejecutar la transfusión de sangre sin la debida verificación de la boleta donde identifica el nombre del paciente y seguro social para determinar si la unidad de sangre corresponde al mismo. Al omitir este procedimiento, administró una sangre que pertenecía a otro paciente. Esto provocó una reacción adversa poniendo en riesgo la vida del paciente. Esto es una falta grave.

En el pasado se le ha orientado de la importancia de seguir cada uno de los procedimientos establecidos por la compañía, la institución hospitalaria entre otras para garantizar un cuidado de alta calidad. Además, se han tomado acciones disciplinarias contra usted de manera progresiva ante sus situaciones de fallas en procedimientos.

Por lo antes expuesto, hemos tomado la determinación de terminar su empleo y sueldo con la compañía efectivo inmediatamente.<sup>4</sup>

El Patrono, entendiendo que tanto el despido como los hechos que dieron motivo al mismo, ocurrieron luego que expiró el convenio colectivo, se rehusó a arbitrar dicha controversia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, alegando falta de jurisdicción del foro sobre la controversia.

En la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, la Unión indicó lo siguiente: "El patrono no ha contestado la querrela en su Segundo Paso celebrada el 6 de abril de 2010. Solicitamos la reposición de Querellante por ser un despido injustificado"... "El patrono no ha ofrecido una respuesta de la querrela".<sup>5</sup>

El Patrono se opuso a que el foro de arbitraje asumiera jurisdicción sobre la controversia del despido. Es la contención del Patrono que para la fecha del despido del Querellante, el Convenio Colectivo, entre las partes, había expirado sin que las partes

---

<sup>4</sup> Exhíbit Núm. 3 - Patrono.

<sup>5</sup> Exhíbit Núm. 4- Patrono.

acordaran una extensión. El Convenio Colectivo expiró el 31 de octubre de 2009. La Compañía despidió al Querellante el 25 de febrero de 2010, por hechos acontecidos el 7 de octubre de 2010. Tanto la fecha de despido del Querellante como los hechos que dieron motivo al mismo ocurrieron meses después del expirado el Convenio Colectivo. Al momento de la terminación de empleo del Querellante, el Convenio Colectivo no estaba en vigor, ni existía acuerdo alguno para el arbitraje luego de expirado el convenio. El árbitro carece de jurisdicción para decidir el caso en sus méritos, por lo que solicitó que se desestimara la querrela.

La jurisdicción de los árbitros se determina en función del consentimiento que las partes contratantes le han prestado al árbitro para que decida un caso... Si un árbitro resuelve un asunto que está claramente excluido de su jurisdicción es nulo. Debe indicarse que existen situaciones donde la disputa o controversia tiene su origen en si una reclamación en particular está comprendida dentro de las facultades reconocidas al árbitro. Se suscita en esa controversia una cuestión de arbitrabilidad sustantiva que las partes en el ejercicio de su plena voluntad pueden encomendarle al árbitro que decida.<sup>6</sup>

El planteamiento esbozado por el Patrono incide en la arbitrabilidad sustantiva de la querrela. La falta de arbitrabilidad sustantiva de la querrela se basa en la inexistencia de un convenio colectivo aplicable a los hechos. La querrela no es arbitrable sustantivamente, por lo que procede la desestimación de la misma. Veamos.

---

<sup>6</sup> Prof. Demetrio Fernández Quiñonez, El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S.A., Colombia, 1ra Ed., pág. 487.

El caso trata de una terminación de empleo, ocurrida en un momento en que no existe un convenio colectivo vigente entre las partes. La terminación de empleo aconteció meses después de haber expirado el Convenio Colectivo vigente entre las partes al 31 de octubre de 2009. La ausencia de un convenio colectivo vigente priva de jurisdicción al árbitro, y crea la falta de arbitrabilidad sustantiva sobre un caso que se refiere a una medida disciplinaria aplicada a unos hechos ocurridos luego de la expiración de dicho convenio.

Es doctrina reiterada en los casos de terminación de empleo, y otros de carácter disciplinarios que ocurren en lo que se denomina "hiatus", esto es, el período entre la expiración de un convenio colectivo y la fecha en que se otorga uno nuevo, que no son arbitrables sustantivamente; exceptuando aquellas querellas que pueden tramitarse luego de expirado el convenio colectivo, por razón de que los hechos y ocurrencias que dieron motivo a la querella surgieron antes de la expiración del convenio colectivo, trata de derechos adquiridos, o bajo la interpretación de los contratos, implica alguna situación que sobrevivió la expiración del convenio colectivo. Sin embargo, el caso que nos ocupa no cae bajo ninguna de estas tres (3) categorías. En la presente situación, reiteradamente, la jurisprudencia ha resuelto que no es sustantivamente arbitrable una querella bajo la cláusula de arbitraje de un convenio expirado. En *Indiana Michigan Electric*, 284 NLRB 53, 125 LRRM 1097 (1987); *Nolde Bros, Inc. V. Local #358*, 430 U.S. 243 (1977) y *Litton Financial Printing Dist. V. NLRB*, 501 U.S. 190 (1991), se resolvió que las querellas sobre despido y su justificación no son arbitrables sustantivamente bajo la cláusula de arbitraje de un convenio colectivo cuando se trata de despidos que han

acontecidos luego de su expiración. De igual manera, en el caso de Chauffeurs Teamsters and Helpers, Local Union, 238 v. CRST, 122 LRRM 2993, citado con aprobación en la decisión del caso de Indiana Michigan, supra, y que fuera luego citado por el Tribunal Supremo en el caso de Litton, supra, expresamente resolvió que una querrela sobre despido injustificado de un empleado que ocurrió más de un año luego de la expiración del convenio, no era arbitrable sustantivamente pues surgió bajo un convenio expirado. A tales efectos, en el laudo del Caso Núm. A-08-147 del Hospital Damas v. ULEES, la Honorable Árbitro Lilliam M. Aulet indicó lo siguiente: "En este caso, la querrela surgió después de haber expirado el convenio, la querrela obedece a una acción disciplinaria que nada tiene que ver con algún derecho que emane del convenio anterior". En el laudo del Caso Núm. A-09-848 del Hospital Damas y ULEES, la Honorable Árbitro Maité Alcántara Mañaná, expresó lo siguiente: " El caso que nos ocupa trata de una cesantía acaecida el 15 de agosto de 2008 que surge como consecuencia de la eliminación de una plaza por razones de índole fiscal. Sin embargo, el Convenio Colectivo habido entre las partes tuvo como fecha de vencimiento el 12 de septiembre de 2006, por ende, es menester concluir que la cesantía del querellante Ramón Rivera Vega ocurrió posterior a la fecha de vencimiento del convenio".

Entender lo contrario bajo el estado de Derecho actual y vigente significaría extender más allá de lo que las partes han convenido, la validez y la vigencia de una cláusula de arbitraje. Al respect, el caso de Chauffeurs, Teamsters and Helpers, supra, se indicó lo siguiente: "...To find this grievance (caso de despido) 'arises under contract' i.d. at 249, 97 S.C.T. 1071, would give these words a much broader meaning than we

belief the Nolde Court intended. This interpretation would mean that parties to a collective bargaining agreement will be presumed to intend that any dispute arising between them years or even decades after the expiration of the agreement would be arbitrable...".

Es un hecho irrefutable que el convenio colectivo que hubiere aplicado a la querrella expiró efectivamente el 31 de octubre de 2009, y que los hechos que motivaron la medida disciplinaria impuesta por el Patrono se suscitaron para el 7 de febrero de 2010. La controversia, donde tanto los hechos como el despido ocurrieron en un período de tiempo en el que no había un convenio colectivo válido, no es sustantivamente arbitrable al tratarse de eventos que ocurrieron luego de expirado el convenio colectivo vigente entre las partes. La querrella adolece de falta de arbitralidad sustantiva, al surgir luego de expirado el convenio colectivo entre las partes. El foro carece de jurisdicción para entender en la querrella, toda vez que a la fecha de los hechos y despido no existía un convenio colectivo válido y vigente entre las partes.

En atención a los hechos del caso, la prueba documental presentada, la normativa y el derecho vigente aplicable, entendemos que la querrella ante nos no es sustantivamente arbitrable, por lo que corresponde desestimar la misma. A tenor con lo anterior emitimos el siguiente:

#### LAUDO

La querrella no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querrella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**



En San Juan, Puerto Rico, a 19 de diciembre de 2013.

  
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ  
Árbitro

### CERTIFICACIÓN

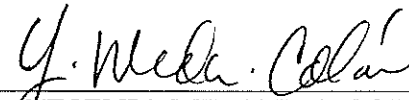
Archivado en autos hoy, 19 de diciembre de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRTA ANA C MELENDEZ FELICIANO  
PRESIDENTA  
ULEES  
URB LA MERCED  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2111

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

SRA IVONNE RAMIREZ  
DIRECTORA REC HUMANOS  
FRESENIUS MEDICAL CARE/HOSP AUX MUTUO  
PO BOX 364663  
SAN JUAN PR 00936-4663

LCDO FRANCISCO CHEVERE  
McCONNELL VALDES  
PO BOX 364225  
SAN JUAN PR 00936-4225

  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III