

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL DAMAS  
(Hospital o Patrono)

Y

UNIÓN LABORAL DE  
ENFERMERAS Y EMPLEADOS DE  
LA SALUD  
(ULEES o Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-12-1506

SOBRE:

ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA  
EN QUERELLA POR DESPIDO

ÁRBITRO:

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se señaló para el viernes, 22 de febrero de 2013 a las 9:00 a.m. en las Oficinas del Patrono en Ponce, Puerto Rico.

Previo a esa fecha, el 19 de febrero de 2013 los Asesores Legales y portavoces de las partes decidieron someter el caso de autos mediante la presentación de Alegatos escritos de Derecho sobre el aspecto de la arbitrabilidad sustantiva de la querella del caso de autos.

Se le concedió a las partes hasta el 25 de marzo de 2013 para someter sus respectivos alegatos escritos de Derecho en apoyo de sus posiciones.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación el lunes, 25 de marzo de 2013. En representación del Hospital Damas, en adelante denominado "el Hospital" o "el Patrono" compareció el Lcdo. Polonio J. García.

En representación de la U.L.E.E.S en adelante denominada "la Unión" compareció el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Asesor Legal y Portavoz.

Las partes no sometieron un Acuerdo de Sumisión en este caso.

Conforme a 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 XIII - Sobre La Sumisión-en su Inciso b<sup>1</sup> entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

## II. SUMISIÓN

"Que el Árbitro determine si la querrela objeto del caso de autos es arbitrable sustantivamente o no. De no serlo que se desestime la querrela. De serlo que se cite el caso de autos para verse en sus méritos.

---

<sup>1</sup> b) "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) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios."

### III. TRANSFONDO FACTIO DE LA QUERELLA

Este caso se trata del despido del Sr. Ismael Albino, en adelante denominado "Querellante" quien ocupaba el puesto de Cocinero en el Hospital de Damas, en adelante denominado "el Hospital" o "el Patrono" para la fecha de los hechos, ocurridos alrededor del 27 de octubre de 2011. (Véase el Exhibit Núm. 1 del Patrono).

El Querellante era miembro de la Unidad de Dietas y cafetería en el Hospital.

A la fecha en que se dieron los hechos del caso de autos, no existía entre las partes Convenio Colectivo alguno que cubriese los mismos.

### IV. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono expone y alega que la querella objeto del caso de autos no es arbitrable sustantivamente porque al momento de ocurrir los hechos del caso de autos no existía un Convenio Colectivo aplicable a los mismos.

Expone y alega además que la querella de la Unión debe ser desestimada por el árbitro suscribiente por adolecer de una falta de arbitrabilidad sustantiva.

Expone y alega finalmente el Patrono que esta falta de arbitrabilidad sustantiva se basa en la inexistencia de un Convenio Colectivo aplicable a los hechos del caso de autos.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Somos de opinión que le asiste la razón al Patrono y que la querrela objeto del caso de autos no es arbitrable sustantivamente y que procede por lo tanto la desestimación de la misma. Veamos.

Se trata este caso de autos de una terminación de empleo ocurrido en un momento en que no existe un Convenio Colectivo vigente entre las partes.

Esta terminación de empleo acontece años después de expirado el Convenio Colectivo entre las partes.

Esta es una situación en la cual la jurisprudencia ha resuelto reiteradamente que no resulta arbitrable sustantivamente una querrela como la presente bajo la cláusula de arbitraje de un convenio expirado.

La ausencia de un Convenio Colectivo vigente priva de jurisdicción a este árbitro suscribiente y crea una situación de falta de arbitrabilidad sustantiva sobre un caso que surgió luego de expirado el mismo y que se refiere a una Medida Disciplinaria por unos hechos ocurridos después de la terminación de dicho Convenio Colectivo.

Se ha resuelto jurisprudencialmente y es doctrina reiterada que los casos de terminación de empleo y otros de índole disciplinaria que ocurren en lo que se denomina "Híatus" o el período entre la expiración de un Convenio Colectivo y la fecha en que se otorga uno nuevo no son arbitrables sustantivamente.

Por un lado está el hecho irrefutable de que el Convenio Colectivo que hubiese aplicado al caso de autos, (El Convenio Colectivo de la Unidad de Dietas y cafetería) expiró efectivamente entre las partes el 12 de septiembre de 2006 (Véase el Exhibit Núm. 2 del Patrono, Convenio Colectivo 2002-2006 Hospital de Damas Inc. y la U.L.E.E.S, Dietas y Cafetería) y por otro lado está el hecho también incuestionable de que los hechos del caso por los que se dio la medida disciplinaria objeto del caso de autos se refieren al mes de octubre de 2011.

Desde el mes de septiembre de 2006 hasta el presente, las partes han estado sin un Convenio Colectivo posterior.

Se trata pues este caso de una situación ocurrida en un momento en que no existe un Convenio Colectivo entre las partes y más exactamente de hechos que acontecen años después de expirado el último Convenio Colectivo que tuvieron las partes en vigencia.

Esto es pues una situación en la que la jurisprudencia ha resuelto reiteradamente que no resulta arbitrable sustantivamente una querrela bajo la cláusula de un Convenio Colectivo expirado.

Debemos señalar con relación a lo anterior que expirado el Convenio Colectivo, la cláusula de arbitraje puede continuar teniendo vigencia pero solo de forma cualificada.

A saber, las partes continuarán obligadas a arbitrar solo aquellas disputas que se refieren a derechos que surjan del Convenio Colectivo expirado.

Una querrela que se tramita luego de expirado un Convenio Colectivo surgiría bajo un convenio expirado solamente si involucrara hechos y ocurrencias que hubieran surgido antes de la expiración del Convenio Colectivo, o se tratara de derechos adquiridos bajo el Convenio Colectivo o que bajo la interpretación de los contratos implicase una situación que sobreviviese a la expiración del Convenio Colectivo.

La aplicación de una Medida Disciplinaria en el empleado (en este caso el Querellante) por hechos ocurridos después de expirado el Convenio Colectivo no cae bajo ninguna de éstas tres (3) categorías.

A esos efectos véanse los casos de:

Indiana Michigan Electric, 284 NLRB 53, 125 LRRM 1097 (1987); Nolde Bros, Inc. v. Local #358, 430 US 243 (1977) y Litton Financial Printing Dist. V. NLRB, 501 US 190 (1991).

Tanto en el caso de Indiana Michigan, supra, como en el de Litton, supra, 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 acontecido luego de su expiración. Por otro lado, en el caso de Chauffeurs, Teamsters and Helpers, Local Unión 238 v. CRST, 122 LRRM 2993, citado con aprobación en la decisión del caso de Indiana Michigan, la que fuera luego citada

por el Tribunal Supremo en el caso de Litton, supra, resolvió expresamente 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.

En el caso de autos no hay duda alguna de la aplicación de la normativa de estas doctrinas. En el caso de autos los hechos relacionados a la controversia ocurrieron años después de expirado el último convenio colectivo entre las partes. A la fecha en que ocurrieron los hechos no existía un convenio colectivo vigente entre las partes. Por lo tanto, la querrela de autos no es arbitrable sustantivamente

En el caso del Hospital Damas v. ULEES A-08-147 se ventiló una situación parecida a la que aquí nos ocupa. Allí y entonces se trataba de la arbitrabilidad sustantiva de una querrela sobre una medida disciplinaria impuesta a un empleado unionado. Allí el Honorable Árbitro resolvió que la querrela no era arbitrable sustantivamente por ocurrir los hechos luego de expirado el convenio colectivo, tal y como ocurre en el caso de autos.

A tales efectos, véase laudo, en el caso Hospital Damas v. ULEES caso A-08-147 Donde 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". Vencido el convenio no resultan arbitrables sustantivamente controversias

tales como las terminaciones de empleo y/o casos de medidas disciplinarias que ocurren luego expirado el convenio.

A igual conclusión llegó la misma árbitro Lilliam M. Aulet en el caso A-09-2332 entre estas mismas partes donde ésta concluyó lo siguiente:

“En este caso, la querella surgió tres años después de haber expirado el convenio colectivo y la queja obedece a una acción disciplinaria. Dicho asunto no es arbitrable sustantivamente debido a que no había un convenio colectivo vigente al momento de los hechos”.

Véase también los casos de To-Ricos-Molino Las Piedras v. Congreso de Uniones Industriales de Puerto Rico A-06-1582 y el Hospital Damas v. ULEES A-09-848 donde la Honorable árbitro Maité Alcántara expresó lo siguiente:

“El caso que nos ocupa trata sobre 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 estas 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. Refiriéndose a este punto en particular, el Honorable Tribunal en el caso de Chauffeurs, Teamsters and Helpers, Local Union 238 v. CRST, supra, indicó a los fines de negar la arbitrabilidad a una querrela de despido o terminación de empleo bajo estas condiciones, lo siguiente:



"...To find that this grievance (en dicho caso el despido de un empleado) 'arises under contract' "i.d. at 249, 97 S.C.T. 1071, would give these words a much broader meaning than we believe the Nolde Court ever 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." ...

.....  
..... (w)e conclude that Ottaway's discharge is not arbitrable". (Subrayado nuestro).

No existe base alguna en el Convenio Colectivo que permita extender una arbitrabilidad sustantiva a la presente querrela objeto del caso de autos, sobre una terminación de empleo ocurrida cinco (5) años después de expirado el Convenio Colectivo entre las partes.

La controversia objeto del caso de autos no es arbitrable sustancialmente al tratarse el caso de autos, de eventos que ocurrieron después de expirado el Convenio Colectivo entre las partes y en un momento donde tanto los hechos como el despido ocurrieron en un período de tiempo en que no había Convenio Colectivo.

Bajo esta situación la normativa jurisprudencial y el estado de Derecho actual y vigente establece que este caso de autos no es arbitrable sustantivamente: véase a estos efectos los casos de Indiana, Michigan, Litton y Chauffeurs, supra.

La querrella objeto del caso de autos adolece de falta de jurisdicción y arbitrabilidad sustantiva, razón por la cual procede la desestimación de la misma al no existir una Convenio Colectivo valido y vigente entre las partes a la fecha de los hechos y el despido del caso de autos.

En atención a los hechos del caso de autos, la prueba documental presentada, así como la normativa y el derecho vigente aplicable, resolvemos que la querrella objeto del caso de autos no es arbitrable sustantivamente y procedemos a desestimar la misma.

A tenor con el análisis anterior emitimos el siguiente:

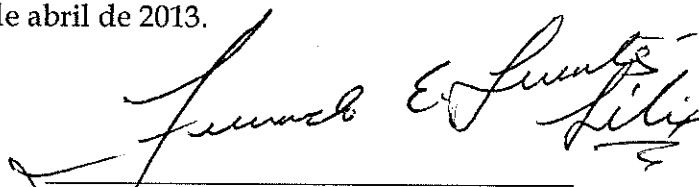
#### VI. LAUDO

La querrella no es arbitrable sustantivamente.

Se desestima la querrella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de abril de 2013.



FERNANDO E. FUENTES FÉLIX  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

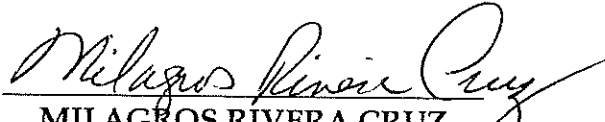
Archivada en autos hoy, 17 de abril de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ F COSTAS VIDAL  
REPRESENTANTE  
ULEES  
URB BELLA VISTA  
4107 CALLE NÚCLEAR  
PONCE PR 00716-4148

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

LCDO POLONIO J GARCÍA PONS  
GARCÍA & FONT CSP  
472 AVE TITO CASTRO STE 405  
PONCE PR 00716

LCDO CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ  
ULEES  
URB LA MERCED  
352 CALLE HÉCTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2111

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA