

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

HOSPITAL EPISCOPAL
SAN LUCAS DE GUAYAMA
(Patrono o Hospital)

Y

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

CASO NÚM.: A-16-3294

SOBRE:
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
POR NO EXISTIR UN CONVENIO
COLECTIVO VIGENTE.

DESPIDO DE DAMARIS ORTIZ
DÁVILA

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

El 17 de mayo de 2016, la ULEES sometió ante la consideración de este Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, una Solicitud de Designación o Selección de Árbitro, alegando que el Hospital había despedido injustificadamente a la Sra. Damaris Ortiz Dávila en violación al Convenio Colectivo y otros.

Así las cosas, el Negociado señaló la vista de arbitraje para el 7 de agosto de 2017 a las 8:30 a.m., a celebrarse en las instalaciones del Hospital. Sin embargo, el Hospital alegó falta de arbitrabilidad sustantiva. Ante ello, y con anterioridad a la celebración de la correspondiente vista en los méritos sobre el caso, las respectivas representaciones legales de las partes informaron y solicitaron al Árbitro suscribiente que, ante la ausencia de controversia de hechos en el caso de epígrafe, se les

permitiera someter la resolución de la arbitrabilidad sustantiva mediante alegatos escritos, a lo que accedimos.

Luego haber concedido varias solicitudes por parte de la Unión para extender el término concedido para la presentación de los escritos, finalmente concedimos hasta el 16 de enero de 2018, para que las partes sometieran el caso mediante la presentación de sus respectivos alegatos a esos efectos. Tanto la Unión como el Hospital presentaron por escrito y en tiempo sus respectivas posiciones. Estamos en posición de resolver.

RELACIÓN DE HECHOS

El 24 de enero de 2012, el Director Ejecutivo de la ULEES, Sr. Radamés Quiñones Aponte, le cursó comunicación escrita a la Sra. Ivette Lacot, entonces Directora de Recursos Humanos del Hospital en donde le expresaba su interés de enmendar el Convenio Colectivo entre la unión y el Hospital cuyo vencimiento ocurriría a la medianoche del 15 de junio de 2013. Exhibit 2 Patrono). Desde entonces no se ha negociado un nuevo Convenio Colectivo entre las partes.

La querellante Damaris Ortiz Dávila es miembro de la ULEES, ocupaba una plaza de enfermera graduada en el Hospital. El 15 de marzo de 2016, la unionada fue despedida.

El Hospital le ha planteado a este al Árbitro que la controversia ante nuestra consideración no es arbitrable sustantivamente por supuestamente no existir un convenio colectivo entre la ULEES y el Hospital.

El 15 de marzo de 2016, Waleska A. Rodríguez, Directora de Recursos Humanos del Hospital le cursó comunicación a la enfermera notificándole que ese

mismo día estaba siendo separada de empleo y sueldo de forma permanente, o sea que fue despedida. (Exhibit 1 Unión).

El 21 de marzo de 2016, la ULEES y la unionada presentaron queja en el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios planteando que el despido fue injustificado de conformidad dispone el convenio colectivo negociado entre las partes. La queja fue recibida por la Directora de Recursos Humanos. El Hospital recibió la queja y se sometió al Procedimiento de Quejas y Agravios. (Exhibit 2 Unión y Exhibit 4 Patrono).

El 31 de marzo de 2016, la unionada y la ULEES presentaron queja en el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios cuestionando el despido, de conformidad según dispone el convenio colectivo que había sido negociado entre las partes vigente desde el 16 de junio de 2010 hasta el 16 de junio de 2013. (Exhibit 3 Unión y Exhibit 5 Patrono).

El 4 de abril de 2016, la Directora de Recursos Humanos se comunicó mediante carta con Ariel Echevarría Martínez, representante de la ULEES, en la cual le señaló lo siguiente:

“Recibimos su comunicación referente al Segundo Paso de la querrela sometida de los empleados:

1. Cristal Rodríguez Ortiz Técnica Sala de Operaciones
2. Mayra W. Flores Cora Enfermera Graduada
3. Damaris Ortiz Dávila Enfermera Graduada

Le comunico mi disponibilidad de reunirnos. Favor de indicarme su disponibilidad de fecha.”
(Exhibit 4 Unión).

Posteriormente, la ULEES por conducto de Ariel Echevarría Martínez le cursó comunicación a la Directora de Recursos Humanos sugiriendo fechas para la reunión del Segundo Paso en el Procedimiento de Quejas y Agravios.

El 11 de abril de 2016, la Directora de Recursos Humanos se comunicó mediante carta con Echevarría Martínez representante de la ULEES indicándole lo siguiente:

“Confirmando fecha del 29 de abril de 2016 a las 10:00 AM para la reunión referente al Segundo Paso de la querrela sometida de las empleadas:

1. Cristal Rodríguez Ortiz Técnica Sala de Operaciones
2. Mayra W. Flores Cora Enfermera Graduada
3. Damaris Ortiz Dávila Enfermera Graduada”

(Exhibit 6 Unión).

En la reunión las partes discutieron la procedencia o no de la medida disciplinaria impuesta a la querellante Mayra Flores.

El 2 de mayo de 2016, Echevarría Martínez le cursó otra carta a la Directora de Recursos Humanos en la cual confirma que se celebró la reunión entre las partes el 29 de abril de 2016, para discutir la queja. La comunicación de la ULEES entre otras cosas señala lo siguiente:

“Estimada Sra. Rodríguez Castro:

Por este medio y referente a la reunión que sostuviéramos en la mañana del 29 de abril de 2016, sobre el despido de las(os) Enfermeras(os) Graduada(s) las señoras Damaris Ortiz y Mayra Flores le solicito la siguiente información:

...”

(Exhibit 7 Unión).

De conformidad con lo que proveía el convenio colectivo que había sido negociado por las partes, el 17 de mayo de 2016 la ULEES presentó ante este

Negociado de Conciliación y Arbitraje *Solicitud para Designación o Selección de Arbitro* para que un árbitro dirimiera la controversia sobre la justificación o no del despido de la enfermera Damaris Ortiz Dávila. La Solicitud para Designación o Selección de Árbitro le fue notificada a la Directora de Recursos Humanos del Hospital. (Exhibit 7 Unión y Exhibit 6 Patrono).

El Patrono recibió la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro, no le planteó a la ULEES que no había un convenio colectivo vigente, ni tampoco planteó que no se sometería al procedimiento. De igual forma, participó en la selección del Árbitro, pues, tanto el Hospital como el la Unión participaron de la selección del árbitro, siendo seleccionado para atender el caso el Árbitro que suscribe. El Hospital, se sometió, así, voluntariamente al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje al comparecer a ventilar la queja ante este Negociado.

CONTENCIONES DE LAS PARTES

La Unión sostiene que el Hospital pretende ir contra sus propios actos al someterse al procedimiento de arbitraje, y luego de estar inmerso en dicho procedimiento lo rechaza, mediante un planteamiento de una supuesta no arbitrabilidad sustantiva, que es frívolo y tardío. Nos señala que el Hospital al notificársele por la Unión que acudiría ante este Negociado solicitando la designación de un árbitro, no le respondió con un planteamiento de la improcedencia de la Solicitud de Designación de Árbitro, por alegadamente no haber en vigor un convenio colectivo. Sostiene la Unión también que el Hospital tampoco se comunicó con el Negociado para indicarle que no participaría en la selección del Árbitro, y que por el contrario participó en dicha selección. Que

cuando la Unión solicitó la designación de un árbitro, el Hospital tenía que levantar la defensa de arbitrabilidad, y no someterse a la jurisdicción del Negociado de Conciliación y Arbitraje. En síntesis, es la posición de la Unión que en el caso de autos el Hospital por sus actos renunció a la defensa de la supuesta no arbitrabilidad sustantiva, y que el planteamiento de arbitrabilidad levantado por el Hospital en este caso es tardío, frívolo e improcedente.

Con el beneficio de ambas contenciones y la evidencia de las partes que ha pasado a formar parte del expediente del caso, estamos en posición de resolver.

SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión escrito entre las partes. No obstante, sí hubo acuerdo sobre resolver en primera instancia la defensa de arbitrabilidad sustantiva levantada por el Patrono. En consecuencia, resolvemos que el asunto a resolver es:

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.

OPINIÓN Y DERECHO APLICABLE

Cuando se alega como el presente caso que una querrela presentada ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos no es arbitrable sustantivamente, lo que se plantea, en palabras simples, es

que el árbitro no tiene autoridad o jurisdicción para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda.

Demetrio Fernández Quiñones, reconocido tratadista puertorriqueño en materia de relaciones industriales y arbitraje, expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad: "La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal". Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S. A., 2000, Colombia, pág. 236.

Por pertinente elaboraremos un poco sobre el concepto de la arbitrabilidad sustantiva en el campo de las relaciones obreropatronales y el arbitraje.

Se ha escrito en la jurisdicción arbitral y judicial que la arbitrabilidad sustantiva es cuando una parte plantea que determinada querella no está cubierta por el convenio colectivo, o que dicha querella está excluida del procedimiento de quejas y agravios, o cuando la misma surgió no estaba vigente el convenio colectivo. Así, pues, de ordinario, cuando un convenio colectivo entre una unión y un patrono ha vencido, la querella surgida en dicho periodo no sería arbitrable sustantivamente. Ello se debe a que el arbitraje obreropatronal es materia de contratación entre dos partes y una de esas partes no debe ser compelida a someter para su resolución una controversia sobre la cual no se ha acordado arbitrarla. Se reitera así que el arbitraje es una criatura que nace y es producto de la negociación colectiva. Sin embargo, la obligación contractual de arbitrar una querella no se extingue con tan solo el

vencimiento mismo de dicho convenio colectivo. Lo anterior tiene varias excepciones. A saber, se arbitrará un agravio¹:

1. Para permitir dar paso a un laudo después de vencido el convenio colectivo, si el agravio surgió durante la vigencia del convenio.
2. Cuando la acción tomada, luego del vencimiento del contrato, infringe un derecho adquirido dispuesto en el convenio colectivo.
3. El derecho contractual en disputa subsiste al vencimiento del resto del convenio colectivo, según las normas interpretativas de los contratos.
4. Para completar el procedimiento de arbitraje que comenzó estando vigente el convenio colectivo.

(Traducción nuestra).

La ULEES, en contestación a la defensa de no arbitrabilidad de la querella, nos señala que el HOSPITAL está impedido de levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva porque renunció a dicha defensa al concurrir tanto al proceso de quejas y agravios del convenio colectivo como al proceso de arbitraje y que no puede ir contra sus propios actos al decir en arbitraje que la querella no es arbitrable.

Resolvemos, de entrada, que le asiste la razón al HOSPITAL.

El principio doctrinal sobre la arbitrabilidad sustantiva es distinto en su tratamiento con respecto a la defensa de arbitrabilidad procesal. A diferencia de la defensa de arbitrabilidad procesal, que se considera final y fatal para dilucidar controversias, y que se entenderá renunciada ("waivers") cuando la parte que le corresponde contestar la querella se somete a la jurisdicción del foro arbitral sin

¹ *Nolde Brothers, Inc vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union*, 430 U.S. 243 (1977).

levantarla oportunamente², la arbitrabilidad sustantiva nunca se renuncia. Esta puede levantarse o invocarse por la parte que interese en cualquier momento del proceso, sea en los pasos prearbitrales internos sin la intervención de un tercero imparcial o árbitro, o en la institución propiamente formal del arbitraje ya ante la figura del árbitro como el juez adjudicador de la controversia. Si bien las dudas sobre la arbitrabilidad de determinada querrela, deben resolverse a favor de la arbitrabilidad, en la trilogía de los casos de *United Steel Workers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.* 363 US 574,582 (1960), se expresa que el arbitraje es materia de contratación entre las partes y que una parte no puede ser obligada a someter a arbitraje una disputa que no haya acordado someter para su resolución. La arbitrabilidad sustantiva es un asunto para decidirse por los tribunales, no por el árbitro. El árbitro, en su rol de juez, no puede asumir jurisdicción donde por ley no la tiene y tampoco determina su propio ámbito de jurisdicción, a menos, claro está, que el convenio colectivo como ley entre las partes, faculte al árbitro como juez laboral atender dicha disputa. Lo anterior se traduce a que si un patrono cuestiona la arbitrabilidad sustantiva de una querrela, pero plantea que no se va a someter ante un árbitro, entonces éste, el árbitro, no tiene otra opción que indicarle a la unión que recurra al foro judicial para que este haga concurrir al patrono al proceso de arbitraje y se ventile el caso en sus méritos.

De otra parte, la decisión del árbitro será válida siempre que derive su esencia del convenio colectivo. Ha dicho el Supremo Federal que:

² Elkouri - *How Arbitration Works*, BNA-4th Ed., (págs. 194 y 211); Fairweather - *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, MNA, 2nd Ed. - (págs. 315).

Un árbitro está limitado a interpretar y aplicar el convenio colectivo; él no se sienta a dispensar su propio sello de la justicia. Puede, naturalmente, buscar orientación en muchas fuentes, no obstante, su decisión es legítima en la medida en que derive su esencia del convenio colectivo. United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp. 363 UH-573-557, 80 & ct. 1353, 2483 (1960). (Traducción nuestra).

La función de determinar lo que es o no arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, es una función interpretativa. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de una cláusula de arbitraje, o en la alternativa si el Convenio Colectivo que vinculó a las partes estaba vigente al momento de ocurrido el evento que da génesis a la reclamación que se intenta arbitrar. Es este último supuesto el pertinente a la controversia que hoy nos toca resolver: analizar los hechos de epígrafe a la luz de una alegación del Hospital de que, al momento de ocurrido el evento del despido de la querellante, no había un convenio colectivo en vigor y de la defensa sindical que el Hospital está impedido de levantar la arbitrabilidad sustantiva porque renunció a ella al concurrir y participar en los pasos prearbitrales y al arbitraje propiamente.

Durante décadas se ha reiterado por renombrados árbitros y foros judiciales que la arbitrabilidad o jurisdicción de un árbitro es un asunto contractual y que una parte no puede requerir someter a arbitraje una disputa que no ha sido acordada para someterse ante ese foro. Véase, United Steelworkers Of America v. Warrior & Gula Nav. Co., 363 U.S. 574, 582 (1960). La realidad jurídica es que no se puede obligar a una parte a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual. Nolde Bros. v. Bakery Confection Workers, Local 358, 430 U.S. 243, 255 (1977).

A esos efectos citamos al Tribunal Supremo de los Estados Unidos en el antes mencionado caso de Nolde Bros., *supra*:

“[W]here the dispute is over a provision of the expired agreement, the presumptions favoring arbitrability must be negated expressly or by clear implication.”

En Liton Fin. Printing Div. v. N.L.R.B., 501 U.S. 190 (1991), citando a Nolde Bros., Inc. v. Bakery Workers, 430 U.S. 243 (1977), se reafirmó la presunción de que la arbitrabilidad nace y muere junto con la vigencia del contrato que la crea. En Liton, *supra*, el Tribunal Supremo federal sostuvo que no hay una obligación de ir a arbitraje después de la expiración del Convenio Colectivo, porque una parte no puede ser forzada al arbitraje. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, P. 56 (6th Ed., BNA Books 2003) (otras citas omitidas).

Específicamente en Liton, *supra*, se dispone que:

The object of an arbitration clause is to implement a contract, not to transcend it. Nolde Brothers does not announce a rule that post expiration grievances concerning terms and conditions of employment remain arbitrable. A rule of that sweep in act would contradict the rationale of limited to disputes arising under the contract. A post expiration grievance can be said to arise under the contract only where it involves facts and occurrences that arose before expiration, where an action taken after expiration infringes a right that accrued or vested under the agreement, or where, under normal principles of contract interpretation, the disputed contractual right survives expiration of the remainder of the remainder of the agreement. *Id.*, p. 205-206.

En Champion International Corp., 98 LA 171 (1991), el Árbitro Gordon basado en Indiana Michigan Electric Co. 125 LRRM 1097 (1987), determinó que:

The Indiana & Michigan case also held that the right to be discipline only for proper reasons does not “arise under” an

expired agreement and that, therefore, an employer may not be compelled to arbitrate that question.

A nivel de controversias instadas en Puerto Rico, aunque aun haciendo referencia a la jurisdicción federal, dicha doctrina quedó reitera en los casos Acevedo Arroyo v. PR Sun Oil Co., 919 Fd. Supp. 62 (1996) y en Dorado Beach Hotel Corp. v. Local 610, 811 Fd. Supp. 41 (1993). Otros casos resueltos con conclusiones cónsonas son Chauffeurs, Teamsters & Helpers v. CRST., 795 F. 2D 1400 (8cir.) 1988, 122 LRRM 2993; Cadillac Industries, Inc. v. Amalgamated Clothing & Textiles Workers Union, 775 F. Supp. 30 (1991), todos citados en Airport Shoppes v. Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuertos -UITA-, A-04-2162, Laudo de la Honorable y reputada Árbitro Brunilda Domínguez Gonzalez.

La jurisprudencia, los tratadistas e incluso este Negociado ha sido claro y consistente con sus determinaciones sobre este tipo de controversias, solamente pueden ser arbitrables aquellas disputas que surjan en una fecha donde haya estado vigente un Convenio Colectivo o cuando estén presentes alguna de la excepciones a la regla general de no arbitral una controversia cuyo convenio colectivo venció. De lo contrario, no podrá ser atendida en proceso de arbitraje alguno por falta de jurisdicción.

De igual manera, se ha decidido reiteradamente que el hecho de que un patrono participe de un proceso de quejas y agravios ello no es razón para concluir que existe la obligación de someter dicha controversia al Foro Arbitral. A esos efectos, en Flannery Parking v. Local 917, 1996 WL 403041 (SDNY), se determinó que el participar de un proceso de quejas y agravios en relación a un asunto o **disputa**

acontecida luego de expirado un convenio de manera alguna se traduce o puede interpretarse como un consentimiento a posteriormente arbitrar dicho asunto. En dicho caso igualmente se determinó que el proceso de quejas y agravios es un proceso separado del arbitraje y que el participar de un proceso de quejas y agravios se traduce y puede realmente interpretarse como un intento de resolver las disputas de manera informal, sin la asistencia de un tercero que pueda decidir la controversia. Véase además sobre el mismo tema a Tazelaar v. Integrated Metal Technology, 1991 WL 332636 (W.D. Mic)(1991).

Aplicando la antes discutida doctrina vigente, resta aplicar la misma al caso de autos.

La controversia que nos ocupa resulta en extremo sencilla. Surge de la evidencia sometida a nuestra atención que el Convenio Colectivo entre el Hospital Episcopal San Lucas Guayama y la ULEES fue firmado con una vigencia del 16 de junio de 2010 hasta 16 de junio de 2013.

Por su parte, también surge de la evidencia sometida que los hechos que motivaron el presente caso, entiéndase, el despido de la querellante Mayra Flores, fue efectivo el mismo día que le fue notificado, el 15 de marzo de 2016.

Sin un Convenio Colectivo en vigor entre la ULEES y el Hospital al momento de materializarse el despido de la Querellante es forzoso concluir que los alegados hechos que motivaron la presente reclamación, entiéndase el despido de la Querellante, ocurrieron desprovistos de la existencia de un Convenio Colectivo vigente. Dicho de otro modo, los hechos que motivaron el caso de epígrafe ocurrieron sin que hubiera un convenio colectivo vigente entre las partes. Si no está

en vigor el convenio colectivo, tampoco existe arbitrabilidad sustantiva, toda vez que la segunda depende de la existencia de la primera.

En el caso de autos citamos con aprobación lo señalado por el Hospital en su alegato a la página 6, cuando nos expresa que:

En resumen, la premisa es sencilla, si una controversia a ser llevada a arbitraje no surge de hechos que hayan ocurrido durante la vigencia de un Convenio Colectivo, no hay jurisdicción sobre la materia para arbitrar la misma. Por ende, si una controversia no proviene o no se obtuvo el derecho de presentarla durante la vigencia de un convenio, la misma no está sujeta a arbitraje.

El Convenio Colectivo entre el Hospital Episcopal San Lucas Guayama y la Unidad Laboral de Enfermeras/os y Empleados de la Salud, correspondiente a las Unidad de Enfermeras Graduadas "RN's" dispone en su Artículo XXXII, intitulado Expiración y Renovación, que el Convenio será efectivo el 16 de junio de 2010 y continuará en vigor hasta la medianoche del 15 de junio de 2013.

Específicamente dicho artículo dispone:

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. (Véase Exhibit 1).

A esos efectos y en cumplimiento con las disposiciones de dicho Artículo XXXI, el pasado 30 de enero de 2013, la Sra. Ivette Lacot, en ese entonces Directora de Recursos Humanos del Hospital, recibió de parte del Sr. Radamés Quiñones, QEPD, una misiva mediante la cual se informaba por escrito de la intención de la ULEES de re negociar el Convenio Colectivo anejado y marcado como Exhibit 1 del presente alegato, en cumplimiento con las disposiciones del Artículo XXXII (Expiración y Renovación) de dicho Convenio Colectivo. Dicha misiva fue entregada a la mano a la Sra. Lacot y ello ocurrió por lo menos ciento veinte (120) días antes de la fecha del vencimiento normal del Convenio Colectivo. (Véase, Exhibit 2)

Por su parte, y posterior a dicho evento, ni el Hospital ni la ULEES ha solicitado prórroga con relación a la duración o vigencia del Convenio Colectivo. Las partes de epígrafe, entiéndase el Hospital y la ULEES, tampoco han firmado estipulación alguna que extienda el periodo de vigencia del Convenio Colectivo. En resumen, el Convenio

Colectivo aquí en cuestión perdió vigencia el 16 de junio de 2013, sin haber sido renovado o prorrogada su aplicabilidad.

Valga señalar que al día de hoy el Hospital se encuentra en pleno proceso de negociación de todas las cláusulas de dicho Convenio Colectivo.

Por su parte, los hechos que motivaron la reclamación de epígrafe, entiéndase el despido de la Sra. Damaris Ortiz Dávila, ocurrieron en fecha posterior al 16 de junio de 2013, específicamente, su despido fue efectivo el mismo día que le fue notificado, el 15 de marzo de 2016. (Véase Exhibit 3). Es un hecho cierto que el Convenio Colectivo entre la ULEES y el Hospital correspondiente a la Unidad de Enfermeros(as) Graduados(as) venció el 16 de junio de 2013, es decir, los alegados hechos que motivaron la presente reclamación, entiéndase el despido de la Querellante, ocurrieron casi tres años posterior a haber vencido el Convenio Colectivo. (Véanse, Exhibits 1 y 3).

Por otra parte, tampoco cabe hablar de renuncia a levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva por el Hospital haber participado en el proceso de quejas agravios y arbitraje y posteriormente el proceso de selección del Árbitro que atendería la reclamación ante el Negociado puesto que, los pasos dentro del procedimiento de quejas y agravios son pasos separados e independientes al proceso de arbitrar la controversia, que incluye esto último la selección del árbitro. Una cosa es que las partes libre y voluntariamente, dentro de la democracia industrial y la prerrogativa gerencial atiendan y discutan internamente un asunto en controversia y

otra que dicha acción constituya, para una de esas partes, no solo un consentimiento a someter a arbitraje dicha controversia, sino que sea una obligación arbitrar y que ello constituya, a su vez, una renuncia a invocar una defensa de arbitrabilidad sustantiva, la cual es de naturaleza jurisdiccional ante el árbitro como juez laboral. El árbitro, en su rol de juez, no puede asumir jurisdicción donde por ley no la tiene y tampoco determina su propio ámbito de jurisdicción, a menos, claro está, que el convenio colectivo como ley entre las partes, faculte al adjudicador laboral atender dicha disputa.

Ante la ausencia de un Convenio Colectivo, por este nunca haber existido, la concurrencia del Hospital al procedimiento de quejas y agravios, y la selección de un árbitro no puede interpretarse más que como un esfuerzo legítimo para arreglar internamente entre las partes un asunto en controversia sin la intervención de un tercero y no como una obligación para arbitrar la querella.

Por todo lo cual, conforme a los hechos, al derecho, al Convenio Colectivo y la evidencia presentada, emitimos el siguiente:

LAUDO DE ARBITRAJE

La querella presentada por la ULEES no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de junio de 2018.

REGISTRESE Y NOTIFIQUESE.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 25 de junio de 2018; se remite copia por correo a las

siguientes personas:

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
354 CALLE HECTOR SALAMAN
URB. LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDA. ROSIMAR RIOS TORRES
PIZARRO Y GONZALEZ
PO BOX 194302
SAN JUAN PR 00919-4302

SR. ARIEL ECHEVARIA
FUNCIONARIO ULEES
URB BELLA VISTA 4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716

SRA. WALESKA RODRIGUEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS GUAYAMA
PO BOX 10011
GUAYAMA PR 00785

LCDO. JOSÉ GONZÁLEZ
PIZARRO Y GONZALEZ
PO BOX 194302
SAN JUAN PR 00919-4302



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III