

**ESTADO LIBRE ASOCIADO 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 II
(Hospital o Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.:A-07-3292

**SOBRE:
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

**ÁRBITRA:
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje se celebró el 5 de diciembre de 2008, en las facilidades del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Oficina Regional de Ponce, Puerto Rico. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 19 de diciembre de 2008, fecha en que venció el término concedido a la Unión para reaccionar a la Moción de Desestimación y/o Alegato de No Arbitrabilidad, presentada por el Hospital el día de la vista.

Por el Hospital comparecieron: Juan Salazar Trogolo, Director de Recursos Humanos, Testigo, y el Lcdo. José R. González Noguerras, Asesor Legal y Portavoz. De otra parte, la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud, denominada “la Unión”, comparecieron: Héctor Rodríguez Santos, Querellante y el Lcdo. Teodoro Maldonado, Asesor Legal y Portavoz.

SUMISIÓN

De conformidad con el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, el asunto a resolver es el siguiente:

Que la Árbitra determine si la querella es o no arbitrable sustantivamente. De determinar que no es arbitrable, que se desestime la querella. De determinar en la afirmativa que se paute una fecha para dilucidar los méritos de la controversia.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

El empleado Héctor Rodríguez Santos, querellante, trabajaba como Técnico de Sala de Operaciones en el Hospital San Lucas II, desde el 12 de enero de 2007. Efectivo el 19 de febrero del mismo año, el Patrono despidió al Querellante por, alegadamente, negarse a seguir unas directrices, por lo que incurrió en un acto de insubordinación. Específicamente, le imputa violación a la Regla de Disciplina No. 37.²

Por considerar que el despido del Querellante no estuvo justificado, el 28 de marzo de 2007, la Unión radicó una querella ante este Foro.

¹ Véase el Artículo XIII - sobre la Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el cual se dispone lo siguiente:

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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

² Exhibit 3 del Patrono.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Iniciados los procedimientos el Hospital, a través de su representante legal, levantó un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. Esgrimió que la presente querrela no es arbitrable sustantivamente, toda vez que no existía un convenio colectivo entre las partes al momento de los hechos ni al momento de la radicación de la querrela. Añadió que fue el 3 de marzo de 2008, fecha posterior a los hechos, cuando el Hospital y la Unión suscribieron un acuerdo mediante el cual se reconoció a la Unión como representante exclusiva de un limitado grupo de empleados. Por consiguiente, no tenemos jurisdicción para entender en la controversia.

La Unión, por su parte, luego de escuchar el planteamiento esbozado, se limitó a solicitar tiempo para reaccionar a los documentos sometidos por el Hospital. A tales fines se le concedió un término de diez (10) días. Dicho término venció el 19 de diciembre de 2008 y la Unión no sometió su Alegato. Por cuanto, hemos de resolver el planteamiento presentado por el Hospital con la prueba desfilada por éste.

La arbitrabilidad sustantiva de una querrela ante el foro de arbitraje incide en la jurisdicción y la autoridad del árbitro para entender en la misma. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. Esto es, los límites de la jurisdicción del árbitro son aquellas controversias que las partes acordaron serían decididas por el procedimiento de arbitraje acorde con el convenio colectivo entre éstas. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o

acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. El mecanismo o foro de arbitraje es establecido por vía contractual de las partes, del cual el árbitro deriva su autoridad. No obstante, aún expirado el convenio colectivo las partes están obligadas a acudir ante un árbitro para dilucidar una controversia.

Entre las causas para que se declare que una controversia no es arbitrable sustantivamente se encuentran:

1. La reclamación no es arbitrable porque no hay un convenio colectivo válido vigente.
2. El contrato no comprende el asunto o asuntos que se plantean y reclaman en arbitraje.
3. La cláusula de arbitraje no comprende la materia que se plantea, y
4. Hay exclusiones específicas contenidas en el contrato o en el procedimiento de arbitraje que impiden que se recurra al mecanismo de arbitraje. **Demetrio Fernández Quiñónez, El Arbitraje Obrero-Patronal**, 378 (Forum 2000).

Es un principio reiterado en derecho, que el arbitraje es un asunto contractual, por lo que no se puede obligar a una parte a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual. **Nolde Bros v. Bakery & Confectionary Workers Local 358**, 430 U.S. 243, 255 (1977).

En caso de autos la prueba admitida y no controvertida por la Unión, establece que para la fecha en que el Querellante fue despedido, 19 de febrero de 2007, no existía

un convenio colectivo vigente. Nunca había existido un sindicato que actuara como representante exclusivo de los trabajadores en el taller de trabajo. Fue a partir del 3 de marzo de 2008³, fecha posterior a los hechos, cuando el Hospital y la Unión suscribieron un acuerdo mediante el cual se reconoció a la Unión como representante exclusiva de un limitado grupo de empleados.

Por cuanto, la controversia en este caso gira en torno al despido de Rodríguez Santos, Querellante, y el mismo tuvo lugar en ausencia de un convenio colectivo, esta árbitra carece de jurisdicción para determinar si el despido estuvo o no justificado.

En ausencia de prueba de parte de la Unión, la cual tienda a establecer que el despido del Querellante tuvo lugar durante la existencia de un convenio colectivo o antes de expirar el mismo, o de que existía un acuerdo de arbitrar las querellas aún después de expirado dicho convenio, procede declarar la presente querella no arbitrable sustantivamente.

Por los fundamentos antes esbozados emitimos el siguiente:

LAUDO

La querella de epígrafe no es arbitrable sustantivamente, por lo que se desestima la misma. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

³ Exhibit 2-a del Patrono.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 22 de mayo de 2009.

**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRA**

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 22 de mayo de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

1. SR JUAN SALAZAR TROGOLO
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS II
PO BOX 332027
PONCE PR 00733-2027
2. LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177
3. LCDO JOSÉ R GONZÁLEZ NOGUERAS
JIMÉNEZ GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III