

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

**HOSPITAL EPISCOPAL
SAN LUCAS
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-1428

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA EN QUERRELLA POR
DESPIDO**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se señaló para el viernes, 3 de abril de 2009 en las oficinas de Normas del Trabajo en Ponce, Puerto Rico.

Previo a esa fecha, el 30 de marzo de 2009, El Hospital Episcopal San Lucas, en adelante denominado "El Patrono" o "el Hospital" a través de su Asesor Legal, el Lcdo. Miguel A. Nieves Mojica radicó ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje una Moción titulada "Moción de Desestimación y/o Alegato de Falta de Arbitrabilidad Sustantiva".

Posteriormente, el 1ro. de abril de 2009 recibimos vía fax una carta suscrita por el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, Asesor Legal de la Unión, donde entre otras cosas indicó que acusaba recibo de la Moción antes señalada suscrita y radicada por el Lcdo. Miguel A. Nieves Mojica, Asesor Legal del Patrono.

También indicó el licenciado Maldonado Rivera en su carta que la ULEES no tiene objeción en este caso en particular en someter el asunto por escrito y posponer la vista de arbitraje que estaba señalada para el viernes, 3 de abril de 2009, hasta tanto este árbitro suscribiente decida si tiene o no jurisdicción en el caso de autos y concluye su carta el licenciado Maldonado Rivera solicitándonos un término de treinta (30) días a partir de esa fecha, para someter su replica a la Moción antes señalada sometida por el Asesor Legal del Patrono.

De conformidad con lo anterior, el Árbitro suscribiente procedió a suspender la vista de arbitraje del caso de autos señalada para el viernes, 3 de abril de 2009 en Ponce, Puerto Rico.

Procedimos además a concederle al licenciado Maldonado Rivera, Asesor Legal de la Unión, hasta el lunes, 4 de mayo de 2009 para que nos sometiera su replica o posición por escrito con relación a la Moción sometida y radicada por el Asesor Legal del Patrono.

El caso quedó finalmente sometido para fines de adjudicación el lunes, 4 de mayo de 2009.

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 b¹ entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

II. SUMISIÓN

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

III. TRASFONDO FÁCTICO DE LA QUERELLA

1. La Sra. Carmen D. Torres Ramírez, en adelante denominada “la Querellante” se desempeño como Enfermera Graduada en el Hospital desde o alrededor de enero de 2007. (Véase el Exhibit Núm. 1 del Patrono).
2. El 3 de marzo de 2008 las partes suscribieron un acuerdo en virtud del cual se reconoció a la Unión (ULEES) como el representante exclusivo de un limitado número de empleados.

(Véase el Exhibit Núm. 2 del Patrono).
3. Efectivo el 2 de noviembre de 2008, el Hospital despidió a la Querellante.

(Véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono).

¹ 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.”

4. A esa fecha, no existía un Convenio Colectivo entre las partes.

IV. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono expone y alega que la querella objeto del caso de autos no es arbitrable sustantivamente porque la querella que presentó la Unión representando a la Querellante no es sobre hechos que ocurrieron dentro de la vigencia de un Convenio Colectivo entre las partes y que este Árbitro carece de jurisdicción para dirimir esta querella.

Expone y alega además el Patrono que mediante la querella objeto del caso de autos la Unión pretende arbitrar el despido de la Querellante a pesar de que dicho despido ocurrió sin que estuviera vigente un Convenio Colectivo entre las partes y que por ende esta querella claramente no es arbitrable sustancialmente por lo que procede la Desestimación de la querella del caso de autos.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de examinados los hechos del caso de autos, la prueba documental sometida y de haber analizado y evaluado las posiciones de las partes, estamos en posición de resolver y así lo hacemos, le asiste la razón al Patrono en el caso de autos.

Veamos.

Inicialmente, debemos señalar que la arbitrabilidad sustantiva de una querella radicada ante el Foro de Arbitraje incide sobre dos (2) aspectos, la jurisdicción y la autoridad del Árbitro para entender en la misma.

Por un lado la jurisdicción envuelve y esta relacionada con el ámbito de la cláusula de arbitraje, es decir los límites de la jurisdicción del Árbitro son aquellas controversias que las partes acordaron que serían decididas por el procedimiento de arbitraje, conforme al Convenio Colectivo negociado entre éstas.

Por otro lado, la Autoridad se refiere a los poderes otorgados al Árbitro por las partes bajo el Convenio Colectivo o el Acuerdo de Sumisión para conceder remedios afirmativos.

El mecanismo o el Foro de Arbitraje es establecido por vía contractual de las partes, del cual el Árbitro deriva su autoridad.

Según surge de los hechos del caso de autos, se trata este caso de una terminación de empleo que ocurrió en un momento en que no existía un Convenio Colectivo vigente entre las partes.

Con relación a lo anterior debemos señalar que durante décadas se ha reiterado por renombrados y reputados Árbitros del campo obrero-patronal, así como por los Tribunales, que la arbitrabilidad o jurisdicción de un Árbitro es un asunto contractual y que una parte no puede requerir someter al Foro de Arbitraje una disputa o controversia que no ha sido acordada para someterse ante ese Foro. (Véase a tales

efectos el caso de United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Nav. Co., 363 U.S. 574, 582 (1960).

En efecto, entre las causas para determinar que una controversia no es arbitrable sustantivamente, se encuentran las siguientes a saber:

- 1) Cuando no existe un Convenio Colectivo entre las partes;
- 2) Cuando, a pesar de existir un Convenio Colectivo, el mismo no comprende el asunto o los asuntos que se plantean y reclaman en arbitraje;
- 3) Cuando la cláusula de arbitraje no comprende la materia que se plantea;
- 4) Cuando el Convenio Colectivo expresa exclusiones que impiden que las mismas se diluciden mediante el mecanismo de arbitraje
Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-patronal*, Pág. 378, Forum 2000.

Por esa razón cuando no existe una obligación contractual, ninguna de las partes puede obligar a otra a someter una controversia a un proceso de arbitraje. Nolde BROS. v. Bakery Confection Workers, Local 358, 430 U.S. 243, 255 (1977).

Es decir, solamente pueden ser arbitrables aquellas disputas o controversias que surjan de un Convenio Colectivo vigente y durante la vida de una relación contractual.

Con relación a lo anterior, en el caso de *Litton Financial Printing Dist. vs. N.L.R.B.* 501 US. 190 (1991) citando el caso de *Nolde Bros. Inc. vs. Local #338*, 430 U.S.

243 (1997) se reafirmó la presunción de que la arbitrabilidad nace y muere junto con la vigencia del Contrato que la crea.

En el caso de Litton supra, el Honorable Tribunal Supremo de los Estados Unidos, resolvió 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. Véase además Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, 6ta. Edición B.N.A Books, 2003, a la pág. 56.

También en este caso de Litton, supra, el Honorable Tribunal Supremo Federal resolvió que los agravios ocurridos luego de la expiración del Convenio Colectivo, antes de la vigencia de algún otro acuerdo, no pueden ser arbitrables porque el arbitraje es materia contractual lo cual no debe ser impuesto más allá del alcance que tiene el acuerdo entre las partes.

Por lo tanto el Árbitro carece de jurisdicción para atender o adjudicar dichas quejas o agravios.

En el caso de Litton, supra, la opinión mayoritaria expresó lo siguiente:

“The object of an arbitration clause is to implement a contract, not to transcend it. *Nolde Brothers* does not announce a rule that postexpiration grievances concerning terms and conditions of employment remain arbitrable. A rule of that sweep in act would contradict the rationale of *Nolde Brothers*. The *Nolde Brothers* presumption is limited to disputes arising under the contract. A postexpiration 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 agreement.” (citas omitidas)

Ya este Negociado de Conciliación y Arbitraje ha aplicado esta misma norma en casos similares al de autos.

En el caso de Airport Shoppes y la Unión de Independiente de Trabajadores de Aeropuertos, caso núm. A-04-2162 la Honorable Árbitro Brunilda Domínguez resolvió que habiendo ocurrido el despido luego de vencido el Convenio Colectivo la querella no era arbitrable sustantivamente.

En el caso de Río Construction Corp. y el Sindicato de Empleados de Equipo Pesado, Construcción y Ramas Anexas, caso núm. A-07-3959, el Honorable Árbitro, Jorge Torres Plaza, actualmente, Director de este Negociado, emitido el 11 de febrero de 2008, resolvió que no era arbitrable sustancialmente una reclamación porque había vencido el Convenio Colectivo entre las partes.

Así mismo en los casos entre el Hospital Susoni y la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (ULEES) núms. A-06-2256 y A-06-2258, casos que envolvían a la misma Unión que el caso de autos, el Honorable Árbitro, Jorge Rivera Delgado resolvió que las reclamaciones no eran arbitrables sustancialmente porque no había un Convenio Colectivo vigente al momento en que ocurrieron los hechos que dieron lugar a la querella. Véanse además los laudos emitidos en los siguientes casos:

Hospital Episcopal San Lucas y la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (ULEES), A-06-3305 (Honorable Árbitro Jorge E. Rivera Delgado, 28 de noviembre de 2007); To-Ricos, Molinos, Las Piedras y El Congreso de Uniones Industriales de Puerto Rico, A-06-1582 (Honorable Árbitro María E. Aponte Alemán, 26 de junio de 2007); Hospital Perea y la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (ULEES) A-08-1164 (Honorable Elizabeth Guzmán Rodríguez, 13 de noviembre de 2008).

La premisa es sencilla. Si una controversia a ser llevada a arbitraje no surge durante la vigencia de un Convenio Colectivo, la misma no es arbitrable sustantivamente, razón por la cual el Árbitro no tiene jurisdicción para atenderla.

Resulta evidente que el caso de autos no es arbitrable sustantivamente ya que a la fecha del despido de la Querellante no existía un Convenio Colectivo vigente entre las partes.

Con relación a lo anterior 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. Por lo tanto, en ausencia de prueba de parte de la Unión que tienda a establecer que 1) el despido de la Querellante tuvo lugar previo a expirar el Convenio Colectivo, 2) que existe un acuerdo de las partes de arbitrar esta querrela aún después de expirado dicho convenio, o 3) que se encuentra dentro de las instancias que, por jurisprudencia, permite que se pueda arbitrar, procede declarar que la querrela no es arbitrable sustancialmente.

Debemos señalar que arbitrabilidad sustantiva se refiere a aquellas disputas o querellas que envuelven aspectos que las partes acordaron someter mediante Convenio Colectivo a un proceso de arbitraje. Si no existe dicho convenio, tampoco existe arbitrabilidad sustantiva, toda vez que la segunda depende necesariamente de la existencia del primero.

En el caso de autos no existe Convenio Colectivo entre las partes que haya estado vigente a la fecha del despido de la Querellante por lo que procede la desestimación de la querella objeto del caso de autos por no ser la misma arbitrable sustantivamente.

Resolver lo contrario, bajo el estado de derecho vigente, significaría a nuestro entender, extender más allá de lo que las partes han convenido, la validez y vigencia de una cláusula de arbitraje.

A tenor con el análisis anterior emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querella no es arbitrable sustantivamente.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de mayo de 2009.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 12 de mayo de 2009, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RADAMÉS QUIÑÓNEZ APONTE
DIRECTOR
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA ISABEL MALDONADO
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
HOSPITAL EPISCOPAL SAN LUCAS
CALLE GUADALUPE FINAL
PO BOX 332027
PONCE PR 00733-2027

LCDO MIGUEL A NIEVES MOJICA
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

LCDO TEODORO MALDONADO
10177 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00732-0177

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA