

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN

Hospital o Patrono

Y

**UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS**

DE LA SALUD

Unión

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-09-2624

**SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO : ELIZABETH
IRIZARRY ROMERO**

INTRODUCCIÓN

La vista del caso se efectuó el día 7 de abril de 2011, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el mismo día.

Por el Hospital de la Concepción, en adelante, el Hospital o el Patrono compareció, como representante legal y portavoz, el Lcdo. Carlos George Iguina. Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante la Unión, comparecieron: el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, representante legal y portavoz; el Sr. José F. Costas Vidal, funcionario, y el Sr. Harry Rodríguez Montalvo, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la honorable árbitro determine si el presente caso es sustantivamente arbitrable y si tiene jurisdicción para atender en el caso.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Iniciados los procedimientos de rigor el Hospital, por conducto de su representante legal, alegó que la controversia de autos no es arbitrable sustantivamente. Sostuvo que el despido del Sr. Harry Rodríguez, querellante, ocurrió después de vencido el Convenio Colectivo que regía las relaciones obrero patronales entre las partes. Añadió que el Querellante así lo aceptó al radicar en el Tribunal un caso alegando que el despido estuvo injustificado.

Para probar su caso, el Patrono sometió en evidencia varios documentos a los efectos. El Exhibit 5 del Patrono, es la carta dirigida al señor Rodríguez, querellante, de fecha 16 de enero de 2009. Mediante la misma, el Director de Recursos Humanos, le notificó al Querellante las razones que motivaban su despido, así como, la fecha de efectividad (16 de enero de 2009). Copia de la misma fue enviada al Sr. José Costas, Funcionario de la ULEES. El Exhibit 3 del Patrono es el Convenio Colectivo anterior a los hechos, el cual según el Artículo XXXVII, Vigencia del Convenio, estuvo vigente del 1ro. de junio de 2004 al 31 de mayo de 2008. No obstante, fue extendido mediante Estipulación a los efectos y firmada el 30 de mayo de 2008. Del Exhibit 4 del Patrono, surge que el 8 de diciembre de 2008, la Unión notificó al Patrono que daba por terminado el Convenio. Ello era efectivo treinta (30) días a partir de la fecha de dicha

notificación, o sea, a partir del 8 de diciembre de 2008. Dicho período finalizó el 6 de enero de 2009. El despido del Querellante ocurrió el 16 de enero de 2009. Por cuanto, el Convenio Colectivo no estaba vigente al momento de los hechos.

La Unión por su parte, se allanó a lo alegado por el Patrono. Aceptó que al momento del despido no había un Convenio Colectivo vigente. Añadió que al Querellante se le explicó sobre tal hecho. Admitió, además, que el Querellante tiene un caso en el Tribunal sobre los mismos hechos, o sea, el despido.

Ante el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva y falta de jurisdicción esgrimido por el Patrono, de entrada resolvemos que concurrimos con éste.

La arbitrabilidad sustantiva surge cuando se plantea que la querrela no está cubierta por el convenio colectivo, o está excluida del procedimiento de quejas y agravios, o que cuando la querrela surgió no estaba vigente un convenio colectivo.

La jurisdicción de un árbitro tiene que ver con el ámbito de la cláusula de arbitraje. O sea, se refiere a la cobertura de la cláusula de arbitraje de acuerdo con los asuntos que las partes acordaron someter al procedimiento de arbitraje.

Es claro que el procedimiento de arbitraje es una criatura del Convenio Colectivo, por lo que el árbitro debe actuar dentro de las facultades que el Convenio le confiere. **Gateway Co. vs Mine Workers**, 414 US 368 (1974).

Es importante destacar que en el caso de marras no existe controversia alguna, así lo demuestra el hecho de que, una vez la Unión tuvo la oportunidad de presentar todas sus defensas, ésta se allanó a lo alegado por el Patrono. Sin embargo, avalada la

prueba presentada, la misma demostró que cuando la querrela surgió no había un convenio colectivo vigente. De manera que, el presente caso no es arbitrable sustantivamente. Concluido ello, no es necesario que discutamos el aspecto de jurisdicción.

Por los fundamentos anteriormente esbozados y la prueba presentada emitimos el siguiente:

LAUDO

El presente caso no es arbitrable sustantivamente. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del mismo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 27 de abril de 2011.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 27 de abril de 2011 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JORGE RODRÍGUEZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
PO BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

LCDO CARLOS GEORGE IGUINA
ASESOR LEGAL PATRONO
AMERICAN INTERNATIONAL PLAZA
250 AVENIDA MUÑOZ RIVERA SUITE 800
SAN JUAN PR 00918-1813

SR JOSÉ A COSTA VIDAL
FUNCIONARIO ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
EXT ROOSEVELT
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
ASESOR LEGAL UNIÓN ULEES
CALLE HATILLO #55
HATO REY PR 00918

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III