

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

METRO MAYAGUEZ, INC. h/n/c
HOSPITAL PEREA
(Hospital o Patrono)

vs

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADAS(OS)
DE LA SALUD
UNIDAD B
ENFERMERAS PRÁCTICAS Y
TÉCNICOS
(Unión o ULEES)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-18-1108

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA
(DESPIDO RAMÓN M.
PÉREZ ROSADO)

ÁRBITRO:
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos fue señalada para el 14 de febrero de 2023, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, las representantes legales de las partes, solicitaron se dejara sin efecto la vista de arbitraje señalada y solicitaron someter la controversia mediante Alegatos de manera que se pueda atender en primer término si la reclamación carece de arbitrabilidad sustantiva. Concedida la petición, el caso quedó sometido para efectos de adjudicación, el 21 de abril de 2023, luego de extendido el término.

II. COMPARECENCIA

El HOSPITAL METRO MAYAGUEZ, INC. h/n/c HOSPITAL PEREA en adelante "el Hospital o el Patrono", compareció en su escrito por conducto de su representante legal la Lcda. Nannette Rodríguez Rodríguez. Por la UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADAS (OS) DE LA SALUD, Unidad B, en adelante "la Unión o la ULEES" compareció, mediante escrito, por la Lcda. Yaritza Echevarría Villarubia.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de someter toda la prueba documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

III. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en la sumisión, por lo que sometieron proyectos por separado.

POR EL HOSPITAL:

Que la 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. Si la Honorable Árbitro determina que la querrela es arbitrable sustantivamente, que cite a las partes a una vista para atender el asunto en sus méritos.

POR LA UNIÓN:

Determinar si la presente controversia es arbitrable procesal o sustantivamente al Hospital despedir injustificadamente al Sr. Ramón M. Pérez Rosado en violación a las disposiciones del Convenio Colectivo. Si es arbitrable deberá citar vista de arbitraje conforme al Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Luego de evaluar ambos proyectos y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos¹ que el asunto a resolver está contenido en el Proyecto de Sumisión presentado por el Hospital. Así las cosas, resolvemos conforme al mismo.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

CONVENIO COLECTIVO²

ARTÍCULO XLI VIGENCIA

Las cláusulas no económicas de este Convenio entrarán el 1 de julio de 2013 y se extenderán por un período de cuatro (4) años a partir de esa fecha, o sea, **hasta el 1 de julio de 2017, cuando quedará sin efecto.** De cualesquiera de las partes notificar a la otra por escrito su interés de modificar el Convenio y entregar el mismo, con por lo menos noventa (90) días de anticipación a la expiración el mismo regirá de año en año. Las cláusulas económicas y no económicas entrarán en vigencia desde la firma del Convenio Colectivo. (**Énfasis nuestro**).

...

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 7 de septiembre de 2016, según enmendado- Artículo XIII - Sobre la Sumisión, inciso (b) dispone y citamos: "En la eventualidad 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo."

² Exhibit #1 del Hospital, Convenio Colectivo entre el Hospital Metro Mayagüez, Inc., h/n/c Hospital Perea. y la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleadas (os) de la Salud, (ULEES), UNIDAD B ENFERMERAS PRÁCTICAS Y TÉCNICOS (JULIO 2013-JULIO 2017) vigente al momento de los hechos.

V. PRUEBA DOCUMENTAL**A. PRUEBA DOCUMENTAL DEL HOSPITAL**

Exhibit 1 - Convenio Colectivo suscrito entre la ULEES y el Hospital para la Unidad B con fecha de vigencia del 1 de julio de 2013 hasta el 1 de julio de 2017.

Exhibit 2 - copia de la carta de despido del señor Pérez, querellante, fechada 5 de enero de 2018.

Exhibit 3 - copia de documento Términos y Condiciones Nombramiento Provisional y/o contrato de empleo dirigida a, y firmada por, el señor Pérez, con fecha de efectividad de 13 de septiembre de 2011.

Exhibit 4 - copia del documento de la ULEES, en Primer Paso, Hoja de Trámite Procedimiento de Quejas y Agravios, Primer, Segundo y Tercer Paso, de 11 de enero de 2018. En el mismo indica no estar de acuerdo con el despido del señor Pérez.

Exhibit 5 - copia del documento de la ULEES, con fecha 19 de enero de 2018, segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo e indica no estar de acuerdo con el despido del señor Pérez.

Exhibit 6 - copia de la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, radicado en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 2 de febrero de 2018.

Exhibit 7 - Laudo de Arbitraje entre el Hospital Perea y la ULEES, del 20 de diciembre de 2021, en el caso A-20-1080 - (Hon. Árbitro Iván Manuel Avilés Calderón). Resuelve la controversia sobre arbitrabilidad sustantiva.

Exhibit 8 - Laudo de Arbitraje entre el Hospital Perea y la ULEES, del 10 de febrero de 2022, en el caso A-21-264 - (Hon. Árbitro Iván Manuel Avilés Calderón). Resuelve la controversia sobre arbitrabilidad sustantiva.

Exhibit 9 - Laudo de Arbitraje entre el Hospital Perea y la ULEES, del 13 de junio de 2022, en el caso A-22-240 -. (Hon. Árbitro Iván Manuel Avilés Calderón). Resuelve la controversia sobre arbitrabilidad sustantiva.

Exhibit 10 - Laudo de Arbitraje entre el Hospital Perea y la ULEES, del 13 de junio de 2022, en el caso A-22-262 -. (Hon. Árbitro Iván Manuel Avilés Calderón). Resuelve la controversia sobre arbitrabilidad sustantiva.

B. PRUEBA DOCUMENTAL DE LA UNIÓN

Exhibit 1 - copia de la carta de despido del señor Pérez, querellante, fechada 5 de enero de 2018.

Exhibit 2 - copia del documento de la ULEES, en Primer Paso, Hoja de Trámite Procedimiento de Quejas y Agravios, Primer, Segundo y Tercer Paso, de 11 de enero de 2018. En el que indica no estar de acuerdo con el despido del señor Pérez.

Exhibit 3- copia del documento de la ULEES, con fecha 19 de enero de 2018, en la que lleva a cabo el segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo e indica no estar de acuerdo con el despido del señor Pérez.

Exhibit 4 copia de la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, radicado en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 2 de febrero de 2018.

VI. RELACIÓN DE HECHOS

1. El convenio colectivo aplicable a la controversia de autos es el Convenio Colectivo entre Metro Mayagüez, Inc. h/n/c Hospital Metro Perea y la ULEES, Unidad B, Enfermeras Prácticas y Técnicos con vigencia del 1 de julio de 2013 al 1 de julio de 2017.
2. El Ramón Pérez Rosado, querellante, ocupó el puesto de Escolta en el Hospital Perea en Mayagüez.

3. El 5 de enero de 2018, Pérez Rosado, fue despedido de su empleo en el Hospital.
4. El 2 de febrero de 2018, la Unión presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual reclamó que el despido del Querellante es injustificado.
5. Al momento de la radicación de la querrela de autos no existía un convenio colectivo vigente entre las partes.

VII. ALEGACIONES DE LAS PARTES

En su Alegato, el Patrono alega que, a la fecha en que, ocurrió el despido, no existía entre el Hospital Perea y la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud ("ULEES" o "Unión") un Convenio Colectivo o un acuerdo de someter a arbitraje la controversia aquí planteada. Para el 5 de enero de 2018, fecha en que el Sr. Ramón Pérez Rosado ("querellante" o "señor Pérez") fue despedido de su empleo en el Hospital, no existía ni existe en este momento, un Convenio Colectivo vigente entre las partes, ya que el mismo había expirado.

Puntualiza que una controversia por alguna acción que surja o que esté relacionada con actos que ocurrieron en un período de tiempo donde no existe un Convenio Colectivo vigente entre las partes, no es arbitrable sustantivamente. Por cuanto, solicita la desestimación del caso por falta de arbitrabilidad en su vertiente sustantiva.

Añade que, tanto en la jurisdicción federal como la estatal, el arbitraje es un procedimiento contractual que requiere, como requisito previo, que las partes expresen con anterioridad su consentimiento a someter sus disputas a arbitraje. Véase Howsam v. Dean

Witter Reynolds, Inc., 537 U.S. 79, 83 (2002), citando a United Steelworkers of Am. v. Warrior & Gulf Navigation Co., 363 U.S. 574, 582 (1960); World Films, Inc. v. Paramount Pictures Corporation, 125 D.P.R. 352, 360 (1990). En otras palabras, no se puede obligar a una parte a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual. Véase Nolde Bros. v. Bakery Confection, Local 358, 430 U.S. a la pág. 225.

La Unión, por su parte, sostiene que la presente querrela es arbitrable procesal y sustantivamente. Según ésta, el Artículo XVII del Convenio Colectivo sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios dispone en la sección 17.1 que: "Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado o la interpretación de las disposiciones del presente Convenio o cualquier cláusula del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:" e indica los pasos a seguir al momento radicar una reclamación o querrela.

Añade que, no son ciertas las alegaciones del Hospital de que el presente caso no es arbitrable sustantiva ni procesalmente. Que la Unión cumplió con el procedimiento de quejas y agravios, según pactado en el Convenio, sin expresarle nunca a la Unión que la querrela presentada no era arbitrable porque se hubiese presentado, alegadamente, fuera de los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

Sostiene que, cuando la Unión solicitó la designación de un árbitro, el Patrono tenía que levantar la defensa de la alegada falta de arbitrabilidad, y no someterse a la jurisdicción del Negociado de Conciliación y Arbitraje. De manera que, el planteamiento de arbitrabilidad levantado, por el Hospital en este caso, es tardío. Según la Unión, en el caso de autos el Patrono renunció a invocar la defensa de arbitrabilidad al no plantearla cuando la Unión le envió copia de la Solicitud de Designación de Árbitro. Posteriormente, el Negociado le notificó la terna de árbitro al Patrono y éste participó en el procedimiento de seleccionarlo. Esta participación fue obviamente con la intención de someterse al procedimiento de arbitraje. Así las cosas, está impedido por sus propios actos (estoppel) de levantar la defensa de arbitrabilidad de la querella. Tampoco, le informó al señor Pérez Rosado las razones para su despido, por lo cual éste nunca ha tenido oportunidad de un debido proceso como le corresponde.

Otro argumento, por parte de la Unión, para sostener sus alegaciones es que la defensa de no arbitrabilidad se consideran finales y fatales para dilucidar controversias, pero éstas se pueden considerar renunciados ("waivers") cuando la parte que le corresponde contestar la querella se somete a la jurisdicción del foro arbitral sin levantarlas oportunamente. Cita al tratadista Elkouri - *How Arbitration Works*, BNA-4th Ed., (págs. 194 y 211); Fairweather - *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, MNA, 2nd Ed. - (págs. 315).

Añade que, al notificársele al Hospital, por la Unión que acudiría ante este Negociado solicitando la designación de un árbitro, no le respondió con un planteamiento de la supuesta improcedencia de la Solicitud de Designación de Árbitro, por falta de un convenio colectivo o por no haberse cumplido con los términos del proceso. El Patrono, tampoco se comunicó con el Negociado para indicarle que no participaría en la selección del Árbitro, por el contrario, participó en dicha selección. El Hospital tenía que levantar a este Negociado la defensa de la no arbitrabilidad cuando se le notificó la terna para seleccionar el árbitro. Ese es el momento crucial a que se refiere la cita anterior cuando establece "*without making clear and timely objection*".

Sostiene, la Unión, que la norma general es a los efectos de que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados vs. Fondo del Seguro del Estado, 112 DPR 51 (1982); Rivera vs. Coop. Ganaderos Vieques, 110 DPR 621 (1981); Buena Vista Dairy, Inc. vs. J.R.T., 94 DPR 624 (1967); Pérez vs. A.F.F., 87 DPR 118 (1963), pero dicha norma general tiene sus excepciones. Por otro lado, los prestigiosos tratadistas Elkouri & Elkouri también han señalado que la mayoría de los árbitros han determinado que las dudas concernientes a la arbitrabilidad de un caso deben ser resueltas en la afirmativa, es decir a favor de declarar que el mismo es arbitrable. Véase Elkouri & Elkouri, How Arbitration Work. En consecuencia, la Unión solicita que se

determine que el presente caso es arbitrable sustantiva y procesalmente y que señale una vista para dilucidar si el Hospital violó el Convenio Colectivo al despedir injustificadamente al Sr. Ramón M. Pérez Rosado.

VIII. SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

La defensa de arbitrabilidad sustantiva, se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí. La arbitrabilidad sustantiva cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y atender los méritos de la querella.

Los tratadistas en el campo laboral han expresado que, la arbitrabilidad sustantiva es cuando una parte plantea que determinada querella no está cubierta por el convenio colectivo, o que el asunto traído está excluido del procedimiento de quejas y agravios o para cuando los hechos que motivan la querella no había un convenio colectivo vigente. Así, pues, de ordinario, cuando un convenio colectivo ha vencido, la querella surgida en dicho período no sería arbitrable sustantivamente. Esto se debe a que el arbitraje obrero-patronal es materia de contratación entre dos partes y por lo tanto ninguna de las partes debe ser compelida a someter a arbitraje una controversia sobre la cual no se ha acordado arbitrarla. Ahora bien, la obligación contractual de arbitrar una querella no se extingue en todos los casos por el vencimiento del convenio colectivo.

De ordinario, y salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por los tribunales, pues nadie está

obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente. En estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si las partes pactaron que la controversia fuera resuelta, a través del mecanismo de arbitraje y no a resolver la controversia en sus méritos.

La jurisprudencia ha sido clara y determinante al establecer que las facultades y jurisdicción del árbitro emanan del convenio colectivo. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en el caso United Steelworkers v. Enterprise Wheel And Car Co. 363 US 593 (1960), expresó que un árbitro en su función de resolver determinada querrela está limitado a la interpretación y aplicación del convenio colectivo. En Atkinson v. Sinclair 370 US 238, el mismo Tribunal Supremo manifestó, que el arbitraje es una materia contractual y no puede requerirse a una parte que someta una disputa a arbitraje cuando así no lo ha convenido. La autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes. López v. Destilería Serralles, 90 DPR 245, 256 (1982). Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme a los términos mismos del convenio. JRT v. NY & PR Steamship Co. 69 DPR 782, 800-801, 803 (1949).

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. Así las cosas, no hay una obligación de ir a arbitraje después de la expiración del convenio colectivo porque una parte no puede ser forzada al arbitraje. Además, en el 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. En atención a ello, el Árbitro carece de jurisdicción para atender o adjudicar dichas quejas o agravios.

IX. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar, en primera instancia, si el caso ante nuestra consideración es arbitrable sustantivamente. El despido del Querellante ocurrió el 5 de enero de 2018, mientras que el Convenio Colectivo entre el Hospital y la ULEES tuvo vigencia del 1 de julio de 2013 hasta el 1 de julio de 2017. De manera que, para la fecha de los hechos el Convenio Colectivo estaba expirado.

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

Entre las causas para determinar que una controversia no es arbitrable sustantivamente, se encuentran las siguientes:

- 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.

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).

La premisa es sencilla. Para presentar una controversia mediante el procedimiento de arbitraje, la misma debe surgir durante la vigencia de un convenio colectivo. De lo contrario, ésta no es arbitrable sustantivamente, razón por la cual el árbitro no tiene jurisdicción para atenderla.

Como indicáramos anteriormente, la controversia surge por el despido del Querellante, de manera que la fecha de cuándo se emitió la acción disciplinaria es importe para determinar la jurisdicción del árbitro. La carta de despido tuvo lugar el 5 de enero de 2018. Mientras que el Convenio Colectivo venció el 1 de julio de 2017,

sin que hubiese sido extendido o existiera un acuerdo para dilucidar este tipo de controversia vencido el mismo. Por cuanto, forzoso es concluir que al momento del despido no existía un Convenio Colectivo vigente entre las partes.

En cuanto al planteamiento, por parte de la Unión, de que el Patrono está impedido de levantar un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva por éste no haberlo indicado desde que la Unión le notificó que acudiría ante este Negociado solicitando la designación de un árbitro; no respondió con un planteamiento de la supuesta improcedencia de la Solicitud de Designación de Árbitro, por falta de un convenio colectivo o por no haberse cumplido con los términos del proceso. Por lo tanto, tenía que levantar a este Negociado la defensa de la no arbitrabilidad cuando se le notificó la terna para seleccionar el árbitro. Tampoco se comunicó con el Negociado para indicarle que no participaría en la selección del Árbitro, por el contrario, participó en dicha selección. Por lo que, actuó contra sus propios actos. Sobre lo antes expuesto hemos de destacar que, la defensa de arbitrabilidad sustantiva se puede levantar en cualquier momento durante los procedimientos.

Sabido es, en el campo obrero patronal, que un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si, conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje. De ordinario, y salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por los tribunales, pues nadie

está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente. En estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si las partes pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje y no a resolver la controversia en sus méritos.

En cuestiones jurisdiccionales, la jurisprudencia ha sido clara y determinante al establecer que las facultades y jurisdicción del árbitro emanan del convenio colectivo. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en el caso United Steelworkers v. Enterprise Wheel And Car Co. 363 US 593 (1960), expresó que un árbitro en su función de resolver determinada querrela está limitado a la interpretación y aplicación del convenio colectivo. En Atkinson v. Sinclair 370 US 238, el mismo Tribunal Supremo manifestó, que el arbitraje es una materia contractual y no puede requerirse a una parte que someta una disputa a arbitraje cuando así no lo ha convenido. La autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes. López v. Destilería Serrallés, 90 DPR 245,256 (1982). Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme a los términos mismos del convenio. JRT v. NY & PR Steamship Co.

Por los fundamentos antes expuesto, considerando la totalidad de la prueba, los hechos del caso, la jurisprudencia y los principios legales que definen el concepto de la arbitrabilidad sustantiva, además de que al momento de los hechos que dieron lugar al despido, el 5 de enero de 2018, concluimos que la controversia de autos no es

arbitrable sustantivamente. En consecuencia, la Árbítro no tiene jurisdicción para intervenir. La prueba aportada demostró que el Convenio Colectivo, venció el 1 de julio de 2017 y no fue extendido. Ello así, determinamos que la controversia de autos no sea arbitrable en su modalidad sustantiva.

La 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 de la primera.

El arbitraje es un proceso contractual, consensual y voluntario por lo que, para utilizarlo tiene que haber voluntad y acuerdo entre las partes en cuestión. Por consiguiente, al no existir convenio al momento en que ocurrieron los hechos que dieron lugar a la reclamación de autos, es inexistente la obligación de arbitrar la controversia de autos. Por tanto, es forzoso concluir que, al haber falta de arbitrabilidad sustantiva, esta árbitra no tiene jurisdicción sobre la materia para dilucidar la controversia.

Tal como indicáramos, anteriormente, en el caso de autos, no existía un convenio colectivo vigente, entre las partes, a la fecha del despido del Querellante. Por cuanto, procede la desestimación de la querella de autos por no ser arbitrable sustantivamente. Resolver lo contrario, bajo el estado de derecho vigente, significaría

extender más allá de lo que las partes han convenido, la validez y vigencia de una cláusula de arbitraje.

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 post expiration 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 post expiration grievance can be said to arise under the contract only where it involves facts an 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)

De conformidad con el análisis que precede, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La presente controversia no es arbitrable sustantivamente. Se desestimación la misma y se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy, 30 de enero de 2024.


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 30 de enero de 2024 y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

SR. JOSÉ O. ALVERIO DÍAZ
DIRECTOR EJECUTIVO
ULEES
alverio@unidadlaboral.com

LCDA. NANNETTE RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
PIZARRO & GONZÁLEZ
nrodriguez@pg.legal

SRA. BETHZAIDA FAGUNDO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL PEREA
bethzaida.fagundo@hospitalperea.com

LCDA. YARITZA ECHEVARRIA VILLARRUBIA
echevarria@illmpr.com



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA