

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**HOSPITAL METROPOLITANO
DE RÍO PIEDRAS**
(Hospital)
Y
**UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS)
Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE
CASO NÚM: A-06-1899
**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**
ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico el miércoles, 15 de agosto de 2007. El caso quedó sometido para consideración y adjudicación el 21 de septiembre de 2007.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por **“el Hospital”**: Lcdo. Luis Ortiz Alvarado, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Iralda M. Abarca, Representante y Testigo; señoras Elva Soto y Carmen Colón, Testigos. Por **“la Unión”**: Lcdo. Carlos M. Ortiz, Asesor Legal y Portavoz; y Sra. Siomara Cruz Huertas; Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbíto determine conforme a derecho si el despido de la empleada Siomara Cruz Huertas estuvo justificado o no.

Si la Honorable Árbíto determina que no estuvo justificado que provea el remedio conforme al Convenio Colectivo y a derecho.

POR EL HOSPITAL:

Que este Honorable Árbíto determine a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, si la querrela de autos es arbitrable procesalmente o no.

De este Honorable Árbíto determinar que la querrela de autos es procesalmente arbitrable, determine a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, si la Querellante, Siomara Cruz Huertas, incurrió en insubordinación.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbíto, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar, a tenor con la prueba desfilada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si la querrela de autos es o no arbitrable procesalmente. De serlo, determinar si el despido de la Querellante estuvo o no justificado.

De determinar que el despido no estuvo justificado, proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

¹ Véase el Artículo XIV - **Acuerdo de Sumisión**: 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 resueltos tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

ARTÍCULO XI DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 11.1

Excepto en la medida en que clara y expresamente se disponga lo contrario por cualquier disposición específica en este Convenio, el Hospital se reserva y retiene, sola y exclusivamente, todos sus derechos y prerrogativas inherentes para administrar el negocio, según dichos derechos existían antes de la firma de este Convenio con la Unión.

Sección 11.2

La administración de los negocios del Hospital y la dirección de la fuerza laboral quedarán exclusivamente reservados para el Hospital. Sin limitar la generalidad de lo anterior, y a manera de ejemplo, pero sin que se entienda como una limitación, el Hospital retendrá el derecho a lo siguiente o a los asuntos similares relacionados directa o indirectamente, tales funciones de gerencia incluyen el derecho a planificar, dirigir, expandir, controlar, contratar para asignar, transferir, promover, adiestrar, suspender, despedir, y disciplinar empleados por justa causa, disminuir operaciones y personal conforme las disposiciones del artículo de antigüedad, o por cualquier razón legítima y transferir temporalmente a los empleados de trabajo en trabajo conforme las disposiciones del presente convenio y la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo; introducir métodos, facilidades u operaciones nuevos o mejorados; determinar los horarios y periodo de ingerir alimentos, y los periodos de descanso de cualquier y /o de todos los empleados; determinar el tamaño de la fuerza laboral y la cantidad y tipo de supervisión necesaria; determinar el patrón de personal, la maquinaria, el equipo y materiales a usarse, el tipo de operaciones, el itinerario y la cantidad de trabajo que se necesita; contratar personal per diem, o contratista independiente, determinar la disposición y la fuente de los materiales, suministros y productos; establecer y mantener los requisitos de las plazas, supervisar la fuerza laboral, incluyendo los itinerarios, localización y asignación de trabajo y

horas de trabajo y mantener la disciplina y eficiencia y determinar las calificaciones de empleo; promulgar reglas, reglamentos y políticas que gobiernen la conducta de la fuerza laboral y las operaciones de los negocios, junto con las penalidades razonables por las violaciones a las mismas; y tomar cualquier otra medida que el Hospital pueda determinar como necesaria para la operación ordenada, eficiente y rentable del Hospital. Se le notificará a la Unión acerca de nuevas reglas de trabajo antes de su implantación.

...

ARTÍCULO XIV PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 14.1

De surgir una diferencia entre el Hospital, la Unión o cualquier empleado regular con relación a suspensión o despido de uno (1) o más empleados regulares, incluyendo aquellos casos donde se alegue discrimen u hostigamiento o cualquier diferencia, disputa o desavenencia en la interpretación, aplicación o cumplimiento con las disposiciones de este Convenio Colectivo, tales diferencias serán resueltas de acuerdo con el siguiente procedimiento que tiene que ser seguido.

Sección 14.2 - Pasos

(a) Primer Paso - Cualquier empleado o grupo de empleados que se considere perjudicado por alguna acción del Hospital, deberá presentar su queja por escrito, primeramente a su supervisor inmediato, ya sea por sí por mediación del Delegado, o el representante de la Unión, dentro de cinco (5) días calendario a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio. En caso de que la queja permanezca sin resolverse en este paso, se continuará la tramitación de la misma como se indica en el segundo paso. En caso de que el Hospital no responda a la querrela se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar al segundo paso dentro

del término establecido. Si el empleado no somete su querrela dentro del término especificado la misma prescribirá y no podrá ser ventilada.

- (b) **Segundo Paso** - En caso de que la queja no haya sido arreglada según se provee en el primer paso, **la queja deberá ser presentada por escrito al Gerente de Personal o al Oficial responsable del Hospital, no más tarde de los siguientes diez (10) días calendario después de haber surgido el incidente o motivo de la queja.** El Gerente de Personal o el Oficial responsable del Hospital podrá dar su decisión dentro de los siguientes cinco (5) días a partir de la fecha en que se sometió la queja. En caso de que el Hospital no responda a la querrela, se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar el tercer paso dentro del término establecido. En el tercer paso se dilucidará cualquier omisión al paso número dos (2) de este artículo. En caso de que la queja permanezca sin resolver en este paso, o se resuelva en contra del empleado, se continuará la tramitación de la queja como se indica en el tercer paso siguiente.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. **14 de diciembre de 2005:** el Sr. Joseph Román, Supervisor de Norte I, despidió a la Sra. Siomara Cruz Huertas, aquí querellante, quien se desempeñó como Asistente de Enfermería Profesional asignada al Departamento de Norte I.
2. **16 de diciembre de 2005:** la Querellante presentó su queja, **en Primer Paso**, alegando que su despido no estuvo justificado.

3. **20 de diciembre de 2005**: el Sr. Joseph Román le contestó a la querellante mediante carta que mantenían la misma posición en torno a su separación de empleo y sueldo (despido).
4. **4 de enero de 2006**: la Querellante radicó su queja, **en Segundo Paso**, mediante carta dirigida a la Sra. Eneida Santiago, Directora de Recursos Humanos.
5. **5 de enero de 2006**: la Sra. María Isabel Silva, Directora de Recursos Humanos del Hospital, le cursó una carta a la Querellante indicándole que el término para radicar el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios es de 10 días y que había radicado fuera del mismo. Reiteró además su posición en torno al despido.
6. **9 de enero de 2006**: la Unión radicó la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Hospital levantó la defensa de arbitrabilidad procesal argumentando que la Unión no cumplió con el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. Expuso que la reclamación se presentó tardíamente en Segundo Paso el 4 de enero de 2006, cuando debió haberse presentado a más tardar el 23 de diciembre de 2005, dentro de los siguientes diez (10) días calendario después de haber surgido el incidente, estipulados en el Convenio Colectivo suscrito entre las partes.

La Unión alegó, por su parte, que la querrela es arbitrable procesalmente toda vez que el Hospital interrumpió el término al contestar la querrela en Primer Paso el 20 de diciembre de 2005, surgiendo un nuevo término a partir de esa fecha.

Sin embargo, debemos señalar que la alegación de la Unión en cuanto a la interrupción del término por parte del Hospital al contestar la querrela en Primer Paso es una carencia de fundamentos. El Convenio Colectivo en su Artículo XIV sobre Procedimiento de Quejas y Agravios, no hace mención alguna sobre ese particular. No obstante, es clara la Sección 14.2, acápite (a), *supra*, cuando establece y citamos:

En caso de que la queja permanezca sin resolverse en este paso, se continuará la tramitación de la misma como se indica en el segundo paso. En caso de que el Hospital no responda a la querrela se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar al segundo paso dentro del término establecido. **Si el empleado no somete su querrela dentro del término especificado la misma prescribirá y no podrá ser ventilada.** (Énfasis nuestro.)

En este caso, el Hospital contestó reafirmandose en su posición aún cuando no estaba obligado a hacerlo. Ello no tuvo el efecto de interrumpir término alguno por lo que la Unión tenía que ceñirse a los términos del Convenio para evitar que la querrela prescribiera.

Además, encontramos que el Artículo XIV, Sección 14.2, acápite (a), *supra*, establece que se deberá presentar la queja por escrito en Primer Paso dentro de

cinco (5) días calendario a partir de la fecha en que surja dicha reclamación. Que en caso de que la queja permanezca sin resolver en este paso, se continuará la tramitación de la misma como se indica en el segundo paso. El acápite (b) de la Sección 14.2, *supra*, establece como término fatal diez (10) días calendario después de haber surgido el incidente o motivo de la queja.

En este Convenio Colectivo, tanto el primer como el segundo paso comienzan a correr desde la misma fecha, desde el momento en que surge la querrela. Si la reclamación surgió el 14 de diciembre de 2005, la Querellante tenía hasta el 23 de diciembre para presentar su reclamación. Ésta radicó en Segundo Paso el 4 de enero de 2007, veintidós (22) días después de expirado el término.

La función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos. Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta de los Muelles de Ponce, 122 DPR 318 (1988). Cuando los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, el Código Civil (Art. 1233) señala que prevalecerá el sentido literal de sus cláusulas. Una vez perfeccionado un contrato, las partes quedan obligadas a cumplir con sus términos y con todas las consecuencias naturales del contrato que no sean contrarias a la ley, al uso y costumbre, ni a la buena fe. Jarra Corporation v. Axxis Corporation, 155 DPR 764 (2001).

VI. LAUDO

A tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, la querrela de autos no es arbitrable procesalmente.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 30 de noviembre de 2007.

Lilliam M. Aulet Berríos
Árbitro

drc/LAB

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 30 de noviembre de 2007 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO LUIS ORTIZ ALVARADO
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE,
MUÑOZ NOYA & RIVERA, C.S.P.
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA IRALDA M ABARCA
REPRESENTANTE
HOSPITAL METROPOLITANO
DE RIO PIEDRAS
PO BOX 11981
SAN JUAN PR 00922

LCDO CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
50 ALTOS COLL Y TOSTE
SAN JUAN PR 00918

SR ANÍBAL ALAGO
ULEES
URB EXT ROOSEVELT
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III