

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. 754-5310, Fax 756-1115

UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS)
Y EMPLEADOS DE LA SALUD (U.L.E.E.S.)

(Unión)

y

HOSPITAL METROPOLITANO

(Hospital)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-3165

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en San Juan el 16 de junio de 2009. Allí se acordó, que se atendería en primera instancia el asunto de la arbitrabilidad procesal mediante Memorandos de Derecho. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 21 de julio de 2009.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo, "la Unión": el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y el Sr. Abigail Cintrón Ortega, querellante. Por el Hospital Metropolitano, en lo sucesivo, "el Hospital": el Lcdo. Nelson Román Méndez, asesor legal y portavoz; y la Sra. Amanda Pastor, directora de Recursos Humanos.

II. SUMISIÓN ACORDADA

Que el Árbitro determine si la querrela es arbitrable procesalmente o no, por haberse incumplido con el Artículo XIV, Procedimiento de Quejas y Agravios. De determinarse que no es arbitrable procesalmente, que se desestime la querrela. De determinarse que es arbitrable procesalmente, que el Árbitro señale una vista para dilucidar los méritos de la controversia.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO¹

ARTÍCULO XIV PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 14.1 . . .

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 [o] 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 resolver 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 - . . .

(c) Tercer Paso- . . .

Sección 14.3 . . .

¹ Convenio Colectivo 2005-2008.

Sección 14.4

Los términos para comenzar las distintas etapas de este procedimiento son de naturaleza jurisdiccional. No obstante, cualquier otra disposición del presente artículo, mediante acuerdo escrito entre el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado y la unión, la unión podrá iniciar o adelantar una materia en controversia a cualquier paso del presente procedimiento de quejas y agravios.

Sección 14.5 ...

Sección 14.6 - Términos

Los límites de tiempo establecidos en este artículo son condiciones esenciales de este acuerdo. Ninguna queja se aceptará por el Hospital a menos que sea presentada o apelada dentro del término establecido en este artículo y solo puede ser renunciada por acuerdo escrito entre el Hospital y la Unión. Si la queja no se presenta en el primer o segundo paso, se considerara renunciada. Si la queja no se apela al tercer paso, se considerara resuelta de acuerdo a la contestación del Hospital como parte del segundo paso.

...

IV. PRUEBA DOCUMENTAL

EXHÍBIT CONJUNTO: Convenio Colectivo 2005-2008.

EXHÍBITS DEL HOSPITAL:

1. Hoja de trámite del primer paso de quejas y agravios, con fecha de 26 de febrero de 2007.
2. Carta de 26 de septiembre de 2006- Nombramiento regular.
3. Carta de 23 de febrero de 2007- Despido.
4. Pago de Bono de Navidad.

EXHÍBITS DE LA UNIÓN: Ninguno.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 26 de septiembre de 2006, el Sr. Abigail Cintrón Ortega, aquí querellante, pasó a ocupar un puesto permanente, a tiempo completo, como "handyman" en el Departamento de Planta Física del Hospital.
2. En diciembre de 2006, el Querellante recibió el cheque #058269 con fecha de 30 de noviembre de 2006, por la cantidad doscientos setenta y ocho dólares con ochenta y tres centavos (\$278.83), por concepto de Bono de Navidad.
3. El 23 de febrero de 2007, el Hospital prescindió de los servicios del Querellante.
4. El Querellante no laboró ininterrumpidamente por un (1) año como empleado regular.
5. El 26 de febrero de 2007, se presentó la querrela en primer paso.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la querrela es arbitrable en su modalidad procesal. El Hospital, alegó que la querrela no es arbitrable procesalmente debido a que el reclamo del bono de navidad se realizó tardíamente. La Unión, por su parte, argumentó que el Hospital no descargó el peso de la prueba para establecer con claridad y sin lugar a dudas que los reclamos del unionado fueron presentados fuera de los términos que establece el Procedimiento de Quejas y Agravios. Expresó además, que el escrito del Hospital, donde formula el planteamiento de arbitrabilidad procesal, está huérfano de evidencia que establezca sin lugar a dudas los hechos esenciales de su planteamiento.

Concurrimos con el Hospital. Surge de la prueba sometida por éste, que el Querellante recibió en diciembre de 2006, el cheque #058269 con fecha de 30 de noviembre de 2006, por la cantidad doscientos setenta y ocho dólares con ochenta y tres centavos (\$278.83), por concepto de bono de navidad. Que fue despedido el 23 de febrero de 2007, y que radicó su queja ante este Foro el 26 de febrero de 2007.

A tenor con lo anterior, queda meridianamente claro que el Querellante sometió su queja tardíamente. El Querellante debió presentar su queja dentro de los cinco (5) días calendario a partir de la fecha en que surgió su reclamación. Sin embargo, presentó la misma dos meses y medio después del pago del Bono de Navidad.

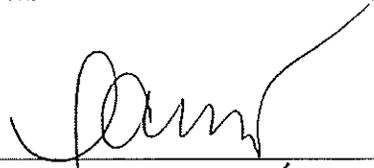
El Convenio Colectivo es claro cuando establece que: si el empleado no somete su querrela dentro del término especificado la misma prescribirá y no podrá ser ventilada. En el campo de las relaciones obrero patronales los términos acordados en los procedimientos de quejas y agravios deben ser cumplidos según acordados (Pacta Sunt Servanda). Es por ello, que nuestro Tribunal Supremo ha reiterado que las cláusulas de los procedimientos de quejas y agravios son de estricto cumplimiento.

VII. LAUDO

La querrela no es arbitrable procesalmente por haberse incumplido con el Artículo XIV, Procedimiento de Quejas y Agravios. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 28 de abril de 2014.



Lilliam M. Aulet Berríos
Árbitro

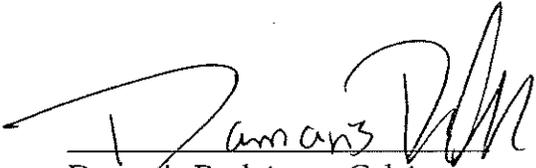
CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 28 de abril de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁSQUEZ
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO NELSON ROMÁN MÉNDEZ
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

SRA AMANDA PASTOR
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL METROPOLITANO
PO BOX 11981
SAN JUAN PR 00922



Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III