

Gobierno 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

**ASHFORD PRESBYTERIAN
COMMUNITY HOSPITAL, INC.**
(Hospital)

y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1361

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en San Juan, el 13 de mayo de 2009. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 10 de agosto de 2009.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Ashford Presbyterian Community Hospital, en lo sucesivo, **“el Hospital o el Patrono”**: la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, asesora legal y portavoz; la Sra. Irma Carrillo, directora de Recursos Humanos; y la Sra. Marta Vázquez, testigo. 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 la Sra. Elizabeth Chapman Escalera, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

POR EL HOSPITAL:

Que este Honorable Árbitro determine si esta querrela el arbitrable o no. De ser arbitrable que se determine si el despido estuvo o no justificado a tenor con el Convenio Colectivo, evidencia y el derecho aplicable. De no ser justificado, que determine el remedio adecuado.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido estuvo o no justificado conforme a derecho. De determinar que no lo estuvo que provea el remedio adecuado.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitra, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De ser arbitrable, determinar si el despido estuvo justificado o no. De no estarlo, que la Árbitra determine el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO²

ARTÍCULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. Una queja o agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo será cualquier controversia, disputa o diferencia de interpretación de las disposiciones expresas del Convenio, o en relación

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) 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 árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

² Exhíbit 1 Conjunto. Convenio Colectivo vigente desde el 15 de marzo de 2007 hasta el 14 de marzo de 2011.

con el despido, suspensión o imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado.

B. Si surgiera cualquier queja o agravio entre EL HOSPITAL, el empleado, y/o LA UNIDAD LABORAL, conforme al Inciso "A" que antecede, dicho asunto se resolverá obligatoriamente siguiendo el procedimiento expuesto a continuación:

1. Cualquier empleado que se sienta afectado o agraviado, podrá llevar por sí, o a través de su delegado y/o representante de la Unión, su queja ante su supervisor inmediato, y/o ante el (la) Director(a) de la División de Enfermería, o su representante autorizado, dentro del término de cinco (05) días laborables después de surgido el incidente que motivó la queja. El empleado agraviado podrá, si así lo desea, requerir la presencia del delegado de su turno, y al representante de EL HOSPITAL en el momento de exponer su caso.
2. El Supervisor que atienda la queja o el (la) Director(a) de Enfermería, o su representante autorizado, deberá dar su contestación al empleado o delegado de turno y al representante de EL HOSPITAL, dentro de los siete (07) días laborables siguientes.
3. De no resolverse el problema, en el Inciso anterior, el delegado de turno y/o el delegado general, elevarán el caso del empleado ante el(la) Director(a) de Recursos Humanos, o ante la persona en quien éste delegue, no más tarde de los siete (07) días laborables subsiguientes de haberse recibido la contestación del supervisor que atendió la querrela. En la comunicación, el delegado hará mención de las disposiciones del Convenio que han

sido violadas, o que es objeto de la controversia.

4. Dentro de un término de siete (07) días laborables a partir de la fecha del recibo de la comunicación escrita, el(la) Director(a) de Recursos Humanos o la persona en quien éste delegue, citará al delegado general del representante de EL HOSPITAL y el empleado querellado, para discusión conjunta con miras a la búsqueda de una solución satisfactoria al caso. El(la) Director(a) de Recursos Humanos o la persona en quien éste delegue, deberá rendir su decisión por escrito a LA UNIDAD LABORAL dentro del término de cinco (05) días laborables subsiguientes después de haberse agotado todas las gestiones con miras a buscarle solución satisfactoria al caso.
5. Si la UNIDAD LABORAL o el empleado no están de acuerdo con la decisión final emitida por el (la) Director(a) de Recursos Humanos o la persona en quien éste delegue, deberá someterse el caso a la consideración de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, dentro de un término que no excederá de diez (10) días a partir de la fecha en que se rindió la decisión final. LA UNIDAD LABORAL enviará copia de su solicitud de arbitraje a EL HOSPITAL.

...

- C. Si surgiera alguna disputa entre EL HOSPITAL y LA UNIDAD LABORAL durante la vigencia de este Convenio, en cuanto a si un agravio es o no arbitrable, o con respecto a la interpretación de cualquier disposición de este Convenio, o cualquier cuestión de hecho en relación con una alegada violación de términos de este Convenio,

cuya disputa no se hubiese resuelto a través de Quejas y Agravios contenido en este Artículo, cualquiera de las partes podrá someter el asunto a Arbitraje, dentro de los diez (10) días laborables a partir de la fecha en que haya surgido la disputa.

...

- I. El árbitro resolverá la querella conforme a derecho, el Convenio y la jurisprudencia aplicable.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Elizabeth Chapman Escalera, aquí querellante, se desempeñaba como Enfermera Profesional de Intensivo Neonatal en el Hospital.
2. El 25 de septiembre de 2008, la Querellante fue despedida por “violación crasa de las reglas disciplinarias de la Institución.”
3. El 1 de octubre de 2008, la Unión radicó la Hoja de Trámite de la queja en el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios ante la Sra. Jeanne Figueroa, supervisora administrativa del Departamento de NICU.
4. El 8 de octubre de 2008, la señora Figueroa le escribió una carta a la Querellante donde le notificó que recibió su queja en Primer Paso y le solicitó que se comunicara, lo antes posible, para dialogar sobre su reclamación. Dicha carta se tramitó por la vía regular y correo certificado el 14 de octubre y fue recibida por el esposo de la Querellante el 16 de octubre de 2008.
5. El 8 de octubre de 2008, la señora Figueroa le cursó otra carta a la Querellante, por la vía regular y correo certificado, donde le indicó lo siguiente:

“En el día de hoy, nuevamente nos comunicamos con usted para vernos en cumplimiento con el Procedimiento de Quejas y Agravios. En un mensaje telefónico que me dejara, usted indica

que rehúsa comparecer a exponer su caso, según requiere el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios."

6. El 9 de octubre de 2008, la señora Figueroa le envió otra carta a la Querellante, tramitada por la vía regular y correo certificado el 14 de octubre y recibida el 16 de octubre por el esposo de ésta. En dicha carta le manifestó lo siguiente:

"En vista que usted rehusó exponer su caso en cumplimiento con el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, nos reafirmamos que el despido fue justificado."

7. El 17 de octubre de 2008, la Unión radicó la queja en Segundo Paso ante la Sra. Irma A. Carrillo Muñiz, directora de Recursos Humanos.

8. El 20 de octubre de 2008, la Sra. Carrillo Muñiz le envió una carta a la Querellante con copia a la delegada, por la vía regular y correo certificado, manifestándole lo siguiente:

"Acusamos recibo de su carta del 17 de octubre de 2008, radicando el SEGUNDO PASO del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. No obstante entendemos que esta querrela no es arbitrable procesalmente, y que no estamos renunciando a hacer este planteamiento en su momento, le estamos citando para el viernes, 24 de octubre de 2008, a la 1:30 p.m., en las oficinas del Departamento de Recursos Humanos."

9. El 24 de octubre de 2008, se canceló la reunión a petición de la Unión y se pautó para el 27 de octubre a la 1:30 p.m.
10. El 27 de octubre de 2008, el Hospital canceló la reunión y la reséñalo para el 30 de octubre de 2008 a la 1:30 p.m., dicha reunión nunca se celebró.
11. El 4 de diciembre de 2008, la Unión radicó la querrela ante este foro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

Nos corresponde determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no. El Hospital alegó que la querrela no es arbitrable procesalmente porque no se cumplió con el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Manifestó, que tanto la Unión como la Querellante incumplieron con los términos pactados para iniciar dicho Procedimiento. La Unión, por su parte, argumentó que fue el Hospital quien no cumplió adecuadamente con el trámite de la queja, por lo que solicitó que se adjudicara la misma a favor de la Querellante.

El Hospital se refirió específicamente al Inciso 1 del Artículo X, *supra*, sobre Procedimiento de Quejas y Agravios debido a que la Querellante no accedió a reunirse con la que fue su supervisora para **exponer su caso**. En dicho Inciso se dispone que cualquier empleado que se sienta afectado **podrá** llevar por sí, o a través de un delegado y/o representante de la Unión, su queja ante su supervisor y /o ante el Director de Enfermería, o su representante autorizado, dentro del término de cinco (5) días laborables después de surgido el incidente. Que el empleado agraviado **podrá, si así lo desea**, requerir la presencia del delegado de su turno, y al representante del Hospital **en el momento de exponer su caso**.

No obstante, la evidencia demostró que la Querellante no sólo tramitó su queja dentro del término requerido sino que no estaba obligada, en forma alguna, a reunirse con su supervisora a **exponer su caso** como lo interpreta el Hospital. De hecho, el Hospital no demostró que existiese algún tipo de obligación para ello.

El Inciso 1 del Artículo X, *supra*, no especifica de que forma el empleado agraviado someterá su queja, bien sea ante su supervisor y/o ante el Director de Enfermería, o su representante autorizado. Lo que sí menciona es que el empleado agraviado podrá requerir la presencia de algún representante de la Unión o del Patrono al momento de tramitar su queja.

La evidencia reveló además, que el Hospital se demoró en contestar la queja en Primer Paso. El Hospital contestó la querrela mediante carta certificada con fecha de 9 de octubre de 2008, y recibida por la Querellante el 16 de octubre de 2008; cuatro (4) días en exceso de los siete (7) días que contempla el Convenio Colectivo.

En conclusión, el Hospital tramitó la querrela fuera de los términos prescriptivos haciéndola no arbitrable. El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha establecido claramente que lo pactado en el Convenio Colectivo es la ley entre las partes. Vélez Miranda v. Servicios Legales de P. R., 144 D. P. R. 673 (1998). Del mismo modo, serán de estricto cumplimiento los términos pactados en los convenios colectivos, para la tramitación de las querellas y su ventilación en el foro de arbitraje. Hermanidad Unión de Empleados v. FSE, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286 (1973). De lo contrario, su validez y cumplimiento quedaría al arbitrio de una de las partes.

Por otra parte, Unión solicitó que el caso de autos se adjudicara a favor de la Querellante. No obstante, el Convenio Colectivo no cuenta con una cláusula de adjudicación automática.

VI. LAUDO

La querella no es arbitrable procesalmente, se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de mayo de 2010.

LILLIAM M. AULET BERRIOS
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 25 de mayo de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ARTURO GRANT PARDO
REPRESENTANTE- ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2112

LCDO CARLOS M ORTÍZ VELÁZQUEZ
CALLE HATILLO #55
SAN JUAN PR 00918

SRA IRMA A CARRILLO
DIRECTORA DE REC HUMANOS
HOSPITAL PRESBYTERIAN COMM
P O BOX 9020032
SAN JUAN PR 00902-0032

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
P O BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

YESENIA MIRANDA COLON
Técnica de Sistemas de Oficina III