

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540
TEL. 787-754-5310

HOSPITAL SAN CRISTOBAL (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM. A-09-21 SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD, ULEES (Unión)	ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se llevó a cabo el día 17 de diciembre de 2008, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por el Hospital San Cristóbal comparecieron el Lcdo. Jesús A. Rodríguez, Representante Legal y Portavoz; y la Srta. Candy Rodríguez, Directora de Recursos Humanos.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud comparecieron el Lcdo. Teodoro Maldonado como Representante Legal y Portavoz; el Sr. Ariel Echevarria, Representante; y la Sra. Ida Cartagena, querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus contenciones.

PROYECTO DE SUMISIÓN

“Determinar si la presente querrela es arbitrable procesalmente.

ESTIPULACIÓN DE DOCUMENTOS

1. Exhibit Núm. 1 conjunto - Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.

CLAÚSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO X

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

- A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital, que envuelva el significado, la aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente convenio, o cualquier cláusula o frase del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre el Empleado, la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

Primer Paso

Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentar dicha queja por escrito de por sí o a través de su delegado, y/o un representante de la Unidad Laboral, ante su supervisor inmediato, dentro de los cinco (5) días laborables, siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los cinco (5) días siguientes, a que se presente dicha queja, el supervisor presentará la decisión por escrito para resolver dicha queja. Si el empleado no está conforme con la decisión del supervisor, o si la queja del empleado concernido no pudiera resolverse con su supervisor, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso. En caso de no encontrarse el

delegado o que éste no esté dispuesto a presentar la querrela, el representante autorizado de la Unión podrá radicar la misma.

Segundo Paso

El empleado, el delegado y/o representante autorizado de la Unidad Laboral someterá su querrela por escrito, no más tarde de cinco (5) días laborables después que el supervisor inmediato contestara, o debió haber contestado la querrela en el Primer Paso al Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. El Director de Recursos Humanos convocará una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración, no más tarde de cinco (5) días laborables después que la misma sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos, o su representante autorizado presentará su decisión por escrito dentro de los próximos cinco (5) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo.

Tercer Paso

1. Si la Unidad Laboral no está conforme con la decisión del Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, la Unidad Laboral podrá, no más tarde de diez (10) días laborables, después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a arbitraje. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte. En tal caso, las partes seleccionarán un árbitro de una terna de árbitros sometidas por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.
2. El árbitro no tiene jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones del

Convenio Colectivo. Disponiéndose, que un laudo emitido en violación de este convenio, será nulo y sin valor.

3. El laudo que emite el árbitro, será conforme a derecho.
 4. Si cualquiera de las partes contratantes de este convenio, excediera el límite fijado en este artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o el agravio, será considerado como resuelto en contra de las parte que excedió los períodos de limitación aquí especificados, excepto cuando las partes acuerden por escrito extender dichos límites de tiempo.
 5. Cuando se trata de una querrela por despido, si la decisión del árbitro ordena la reposición del empleado despedido, el Hospital vendrá obligado a pagar al empleado todos los salarios que dejó de devengar desde la fecha del despido hasta la fecha en que sea reinstalado en el empleo, y dicho periodo le será contado al empleado para los efectos de todos los beneficios y disposiciones dispuestos por el convenio. Se descontará de cualquier compensación el dinero que haya recibido el empleado por concepto de sueldo o beneficios económicos de cualquier tipo recibido de fuentes distintas al Hospital, durante el tiempo en que no estuvo trabajando el empleado, dentro del horario que corresponda a su horario regular de trabajo y que no esté relacionado con otros trabajos que éste pueda o esté realizando.
1. Las relaciones obrero patronales entre los empleados representados por la Unión General de Trabajadores y el Hospital San Cristóbal están regidas por un Convenio Colectivo.

2. El 8 de mayo de 2008, la Lcda. Ida Cartagena Nazario fue notificada por el patrono de que sería cesanteada efectivo el 18 de mayo de 2008.
3. En dicha notificación se le notificó también sobre la entrega de varios cheques de nóminas y la liquidación de vacaciones acumuladas.
4. El 30 de mayo de 2008, la Unión inició el trámite del primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios a la Sra. Migdalia Berrios.
5. La Unión radicó la querrella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 19 de junio de 2008.

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, el Patrono levantó el planteamiento relacionado a la arbitrabilidad procesal de la querrella.

Este expresó que la querrella no era arbitrable procesalmente debido a que no cumplió con el término acordado por las partes en el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Por otro lado, es la posición de la Unión que la querrella se mantiene arbitrable por su aspecto sustantivo; el daño es continuo por los ingresos dejados de devengar por la querellante.

Analizados los planteamientos de ambas partes tenemos que decir que el cumplimiento de los periodos y términos prescritos por las partes en el procesamiento de quejas y agravios es un requisito procesal de mayor importancia. Los árbitros

sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción.¹

La doctrina en esta jurisdicción establece que ninguna de las partes pueda hacer caso omiso del Convenio Colectivo, o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido.² También, es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios, y para su ventilación en arbitraje, es de cumplimiento estricto.³ Similarmente, la jurisprudencia arbitral, que es fuente de derecho para los tribunales en los casos de impugnación de Laudo es casi unánime en el sentido de que aquellas querellas que se radican fuera del término contractual provisto para ello se entienden renunciadas.⁴

En el caso de autos quedó establecido el hecho de que la querella fue radicada el 30 de mayo de 2008, diez (10) días laborables después de vencido el término de cinco (5) días laborables provistos en el primer paso para la tramitación de la querella del Art. X del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.

Adicional a lo anterior, en el inciso 4 del Artículo X, las partes acordaron que si alguna de ellas se excedía en el término del límite fijado para la tramitación de la querella será considerado como resuelto en contra de la parte que excedió los períodos de limitación especificados en cada paso al menos que las partes acordaran extender los límites de tiempo en la tramitación de la querella.

¹ “El Arbitraje Obrero Patronal,” Lcdo. Demetrio Fernández Quiñónez, pág. 236.

² San Juan Mercantil Corp. V. J.R.T., 104 DPR 86 (1975)

³ Rivera Padilla v. Coop. de Ganaderos de Vieques 110 DPR 621 (1981); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 DPR 236 (1973); Nazario v. Lámpara Quesada Sales Corp. 99 D.P.R. 450 (1970); Buena Vista Dairy V.J.R.T., 94 D.P.R. 624 (1967); Pérez v. A.E.E. 87 DPR 118 (1963).

⁴ J.R.T. v. Otis Elevators, 101 D.P.R. 195, (1979)

Por lo tanto, la querrella no es arbitrable procesalmente porque la Unión radicó fuera del término establecido en el primer paso del Art. X del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, y sin que las partes acordaran extender el límite de tiempo en la tramitación de la querrella.

De conformidad a lo anterior expuesto procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

La querrella no es arbitrable procesalmente; se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dato en Hato Rey, Puerto Rico a 19 de junio de 2009.

**BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 19 de junio de 2009. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRTA CANDIE RODRÍGUEZ RUÍZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL SAN CRISTÓBAL
APARTADO POSTAL 800501
COTTO LAUREL PR 00780

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
APARTADO 10177
PONCE PR 00732-0177

SR ARIEL ECHEVARRIA-REPRESENTANTE
U L E E S
354 CALLE HECTOR SALAMAN
EXT ROOSEVELT
SAN JUAN PR 00918-2111

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III