

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
(La Autoridad)

Y

UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS)
Y EMPLEADOS DE LA SALUD
(ULEES)
(La Hermandad)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-1558

SOBRE: DESPIDO
PLANTEAMIENTO DE
ARBITRABILIDAD PROCESAL
ANDRÉS RÍOS SIERRA

ÁRBITRO:
JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista en la controversia de epígrafe fue pautaada para verse en sus méritos el martes 7 de septiembre de 2010, a las 8:30 am, en las facilidades del Hospital, sita, en San Germán, Puerto Rico. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 6 de octubre de 2010, fecha concedida a las partes para la radicación de sus alegatos.

Ese día comparecieron por el **HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN**, en adelante denominado "El Hospital", el Sr. Jorge Rodríguez, Director de Recursos Humanos; y el Lcdo. Francisco Jorge Negrón, Asesor Laboral y Portavoz.

De otra parte, por la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD**, en adelante denominada "la Unidad Laboral", comparecieron los señores Andrés Ríos Sierra, querellante; José Costas, Oficial; y el Lcdo. Teodoro Maldonado, Asesor Laboral y Portavoz.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieron a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Que el árbitro determine si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto-Convenio Colectivo de 1 de marzo de 2009 al 1 de marzo de 2012.

DOCUMENTOS DEL HOSPITAL

1. Exhibit I, Hospital-Acción Disciplinaria de 25 de noviembre de 2009 dirigida al Sr. Andrés Ríos Sierra.
2. Exhibit II, Hospital-Hoja de Trámite-Procedimiento Quejas y Agravios, Primer y Segundo Paso, de 12-4-09.
3. Exhibit III, Hospital- Carta de 4 de diciembre de 2009 dirigida al Sr. Henry Sanabria y suscrita por el Sr. Jorge Rodríguez Díaz.
4. Exhibit IV, Hospital-Hoja de Trámite, Procedimiento Quejas y Agravios, Primer, Segundo y Tercer Paso, de 12-9-09.
5. Exhibit V, Hospital-Memorandum de 15 de diciembre de 2009 dirigido al Sr. Henry Sanabria y suscrito por el Sr. Jorge Rodríguez Díaz.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTICULO XLIII

QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección A: 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 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:

PRIMER PASO

El empleado y/o el delegado someterán su querrela por escrito al Director de Recursos Humanos o su representante autorizado convocará una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración no más tarde de cinco días (5) de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo se podrá extender dicho período.

SEGUNDO PASO

1. Si la Unión no está conforme con la decisión del Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, la Unión podrá no más tarde de diez (10) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a Arbitraje. En dicha solicitud se hará una breve relación de la querrela y que la Unión entienda son aplicables. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte.
2. El Árbitro no tendrá 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 Árbitro decidirá de acuerdo a derecho.
4. Las reclamaciones de salario que surjan bajo este Convenio o bajo las leyes aplicables no estarán sujetas al procedimiento de arbitraje, ya que, las partes expresamente convienen que el arbitraje será sustituido por las cortes de ley con jurisdicción competente. En caso que surja tal reclamación, la Unidad Laboral podrá utilizar la entidad que desee para que la represente en la investigación y trámite del caso.
5. Cuando se trate de una querrela de despido, si el árbitro determina que el despido fue injustificado tendrá potestad para diseñar el remedio adecuado.
6. En caso de suspensión temporera por castigo o por otra acción disciplinaria, si el árbitro determina que el castigo o la acción disciplinaria fue injustificada, tendrá potestad para diseñar el remedio adecuado.

- a) Para propósitos de compilar todos los períodos de tiempo especificados en este Artículo, los sábados, domingos y días feriados mencionados en el Artículo XVII sobre días feriados de este Convenio Colectivo no serán considerados días laborables.
- b) Para tener efecto y vigor las notificaciones, donde se requiere recurrir a un árbitro de acuerdo con este artículo, serán entregados personalmente por una parte a la otra parte, o enviados por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte o vía fax, dentro del límite de tiempo especificado por este Convenio Colectivo.
- c) En caso de que una de las partes dejare de comparecer sin causa justificada ante el árbitro después de haber recibido notificación legal al efecto, el árbitro queda por el presente autorizado a emitir su fallo con el testimonio de la parte compareciente, salvo en el caso de ausencia por causa fortuita o acto de la naturaleza.
- d) Los términos de tiempo aquí acordados son de estricto cumplimiento, por lo que la parte que no cumpla pierde su derecho a reclamar bajo este artículo.

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos, la representación patronal, por conducto de su Asesor Legal y Portavoz, hizo un planteamiento jurisdiccional de orden procesal.

Sostiene el hospital, que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Artículo XI, Supra, del Convenio Colectivo.

De otro lado, la Unidad Laboral sostiene que la querrela es arbitrable procesalmente ya que esta cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

Así las cosas, estamos en posición de resolver el planteamiento traído ante nos. Veamos.

Surge de la evidencia sometida ante nos, que el 25 de noviembre de 2009 se le notificó al querellante que el hospital estaba prescindiendo de sus servicios. De igual forma se desprende, que la Unión tramitó la querella del Sr. Ríos Sierra en el primer paso, el 4 de diciembre de 2009. (Exhibit II, Hospital)

El Convenio Colectivo en su Artículo XI, supra, dispone que “el empleado y/o el delegado someterán su querella por escrito al Director de Recursos Humanos no más tarde de cinco días siguientes al surgimiento de dicha querella o agravio.” Es decir, la querella se origina el 25 de noviembre de 2009. Es aquí que comienzan a contar los términos fatales establecidos en el Convenio.

La Unión tenía para someter su reclamación hasta el 3 de diciembre; y no es sino hasta el 4 de diciembre que somete o radica la misma al área de Recursos Humanos. Los cinco días provistos en el Convenio Colectivo caducaban el 3 de diciembre de 2009.

El Artículo XI, supra, del Convenio Colectivo es claro en cuanto a la tramitación de una querella respecta.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa. Nazario v. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970).

Es evidente que los Convenios Colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T.V. v. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industrial Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D/P.R. 348 (1985); Pérez v. A.F.F. 87 D.P.R. 118 (1963). Las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actúan como si el mismo no existiese San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico 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 v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981) Buena Vista Dairy, Inc. v. J.R.T., 94 D.P.R. 624 (1967); Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963).

Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el Árbitro. Elkoury, How Arbitration Works 4ta. ed. p. 193; Grievance Guide, 4ta. ed., BNA, p.1. También se ha dicho que puede haber renuncia de la querella si no se plantea dentro del límite establecido en el convenio. Clarence M. UpDegraff-Arbitration & Labor Relations - BNA pp. 166-167.

Cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el Convenio Colectivo, el Árbitro generalmente, declarará la querella

como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal. Fairweather - Practice & Procedure in Labor Arbitration - 2d. ed. BNA - p. 101.

Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio Colectivo o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla v. Coop. De Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981); Sec. Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286 (1973); Nazario v. Lámparas Quesadas, 99 D.P.R. 450 (1970); Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 D.P.R. 624 (1967).

No es la función del Árbitro alterar, enmendar, cambiar o modificar las cláusulas negociadas por las partes en los Convenios Colectivos; si la letra es clara e inequívoca, el Árbitro no puede darle otro significado que el allí expresado. Sobre este particular los distinguidos tratadistas Elkouri han señalado:

“If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than that expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, an arbitrator cannot “ignore clear - cut contractual language”, and he may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer”. Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, an arbitrator who finds the languages to be ambiguous will enforce the clear meaning.” Elkouri, ob. cit., pag. 348

En el caso que nos ocupa, habiéndose establecido que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Convenio, procede que declaremos CON LUGAR el planteamiento procesal levantado por el Hospital.

Por los fundamentos antes expuestos, emitimos el siguiente:

LAUDO

La presente controversia no es arbitrable; por lo tanto, se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de octubre de 2010.

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 8 de octubre de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. JORGE RODRÍGUEZ
HOSPITAL DE LA CONCEPCION
P O BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

LCDO. FRANCISCO JORGE NEGRÓN
BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

SR. JOSE F. COSTAS
FUNCIONARIO ULEES
URB. EXT. ROOSEVELT
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2811

LCDO. TEODORO MALDONADO RIVERA
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

JUANA LOZADA RIVERA
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III