

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**RYDER MEMORIAL HOSPITAL,
INC.
(HOSPITAL O PATRONO)**

Y

**UNIÓN INSULAR DE
TRABAJADORES INDUSTRIALES Y
CONSTRUCCIONES ELECTRICAS,
INC.
(UITICE O UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-11-3229¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA, ART. XII
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y
AGRAVIOS**

**ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se estaba pautada para el viernes, 27 de mayo de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. Previo a dicho día, las partes nos informaron que la controversia era una de estricto derecho e interpretación y nos solicitaron que su comparecencia ante este Árbitro y Foro fuese mediante una comparecencia escrita vía memorandos de derecho. Evaluada la petición de las partes resolvimos autorizar la comparecencia de estas por medio de memorandos de derecho, los cuales recibimos en tiempo.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la **UITICE** compareció el Lcdo. Pedro Rivera Pérez, Asesor Legal y Portavoz.

¹ El número A-11-3229 fue asignado a la arbitrabilidad sustantiva. Los méritos del caso se verán con el número A-11-1171.

Por el **HOSPITAL** compareció la Lcda. Carmen Muñoz Noya, Asesora Legal y Portavoz.

CONTROVERSIA A RESOLVER

Los portavoces de las partes nos solicitaron que resolviéramos, en primera instancia, si la querella presentada era o no arbitrable sustantivamente y que emitiéramos el remedio que entendiéramos correspondiente. En consecuencia, plasmaron sus respectivas contenciones en los escritos presentados.

CONTENCIONES DE LAS PARTES Y PRUEBA

El Hospital sostiene que la querella radicada por la Unión, cuestionando el despido de la querellante Rosa M. Enríquez Sánchez, no es arbitrable sustantivamente, toda vez que la jurisdicción del Árbitro se limita exclusivamente a la interpretación del Convenio en que la Unión y el Hospital estén en desacuerdo. Plantea que la querella radicada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) está basada en el despido de la unionada Sánchez y que dicha controversia no es una de interpretación. Razona el Hospital que por cuanto el despido de la señora Sánchez no plantea una controversia de interpretación carecemos de jurisdicción para entender en dicho caso.

Como parte de su argumentación, el Hospital hizo referencia al Convenio Colectivo, Artículo XIII, Inciso 3, Jurisdicción del Árbitro, que dispone:

*La jurisdicción y autoridad del árbitro en relación
con la querella y su decisión se limitará exclusivamente a*

la interpretación de este Convenio en que la Unión y el Hospital están en desacuerdo.

Bajo ninguna circunstancia el árbitro tendrá autoridad para añadir, quitar o alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio; o imponer a cualquiera de las partes limitaciones u obligaciones no estipuladas en este Convenio; ni establecer o alterar cualquier tipo o estructura de jornales; ni considerar términos o condiciones de empleo o cualquier otro asunto que no esté expresamente establecido por las disposiciones de este Convenio.

Las reclamaciones por discrimen por las disposiciones de Leyes Estatales y Federales no se ventilarán ante los árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. Las partes podrán tramitar estos casos ante los foros administrativos o judiciales correspondientes.

La decisión escrita del árbitro sobre los méritos de cualquier querella adjudicada dentro de la jurisdicción y autoridad aquí concedida, será final e inapelable únicamente si dicha decisión es de acuerdo al derecho y la jurisdicción aplicable.

Basada en el primer párrafo de dicha cláusula contractual, el Hospital acentuó que la querella presentada ante el NCA no puede considerarse como una controversia sobre la interpretación del Convenio, que son, según su

interpretación, las únicas susceptibles para arbitrarse ante un árbitro. Por lo tanto, reiteró que el Foro no tenía jurisdicción para dilucidar la misma en sus meritos porque no era una controversia de interpretación, y que estábamos forzados a concluir no sólo que carecemos de jurisdicción sino que estábamos obligados a desestimar la querrela de la unionada Sánchez.

La Unión, por su parte, planteó que el Árbitro suscribiente sí tenía jurisdicción para ver el caso en sus meritos y determinar si el despido de la Querellante estuvo justificado o no. Sostuvo que el Convenio Colectivo vigente entre las partes contiene disposiciones que permiten el arreglo, mediante el arbitraje, de las controversias que surgieran en la relación obrero patronal, incluyendo medidas disciplinarias tomadas por el Hospital, incluidos los despidos de los empleados unionados. Para sustentar su posición citó el Convenio Colectivo en varias de sus disposiciones, entre las cuales se encuentran:

El Artículo XIII - Arbitraje- Sección 1 (a), Procedimiento:

La Unión solamente podrá proseguir el trámite de una querrela al procedimiento de arbitraje para resolver querellas presentadas por un empleado relativas a la interpretación de una disposición expresa de esta Convenio, siempre y cuando dicha querrela haya sido primero procesada conforme se establece en el Artículo del Procedimiento de Quejas y Agravios. De no apelar a arbitraje cualquier querrela, según se establece en esta sección, no más tarde de los diez (10) días laborables siguientes a la última respuesta del Hospital dada bajo el procedimiento de quejas y agravios establecidos en el

Artículo XII, la querella se considerará satisfecha de acuerdo a los términos expresados en la respuesta del Hospital y dichos términos serán finales y mandatorios.”
(Énfasis suplido).

El Artículo XII – Procedimiento de Quejas y Agravios – Sección 1: Propósito:

El proceso establecido en este Artículo será exclusivamente para la discusión ordenada y manejo adecuado de todas las querellas que surjan entre las partes durante la vigencia de este Convenio, en relación con la interpretación y/o aplicación de sus disposiciones o con medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión y/o el despido de empleados.” (Énfasis Suplido).

El Artículo XII – Definición de Querellas – Sección 2:

Se entenderá por “quejas, querellas y/o agravios” cualquier reclamación que tenga la Unión y/o un empleado cubierto por este Convenio, con respecto a una interpretación o aplicación de cualquier cláusula, disposición o artículo de este Convenio, o relacionada a cualquier acuerdo, estipulación, o a cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria tomada con respecto a algún empleado.”
(Énfasis Suplido).

El Artículo XII – Sección 8:

En caso de despido de un empleado, la Unión podrá obviar el primer paso del procedimiento y acudir

directamente al segundo paso de Quejas y Agravios. En estos casos el término para procesar la querrela será el establecido en el segundo paso.

OPINIÓN

Una de las importantísimas funciones que tienen los árbitros obrero patronales es la de interpretar los Convenios Colectivos. Tanto tratadistas arbitrales como diversos tribunales estatales y federales reiteradamente han expresado y confirmado esta delicada misión. Abundante es la jurisprudencia puertorriqueña en ese sentido.

Se plantea ante nuestra consideración un tipo de controversia que coloca en justa perspectiva la función del árbitro cuando, ante la interpretación o aplicación de las disposiciones del Convenio Colectivo, las partes: la unión y el patrono, convergen en posiciones encontradas. Entonces, pues, es necesario que expongamos la doctrina prevaleciente relacionada con la función del árbitro en disputas sobre derechos como la del caso de autos.

En el campo del arbitraje obrero patronal está claramente establecido que los Convenios Colectivos representan “la ley entre las partes siempre que sus disposiciones no estén reñidas con la ley, la moral y el orden público”. Ceferino Pérez vs. A.F.F., 87 DPR 118 (1963); y que “la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obreropatronales es interpretar las cláusulas de los Convenios Colectivos”. J.R.T. vs. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 121 DPR 318 (1988). El árbitro al interpretar un Convenio Colectivo deberá adscribirle al lenguaje utilizado el significado común del mismo, salvo cuando expresamente se disponga un significado o definición especial; a los términos técnicos se le

dará su significado usual. También, leerá el Convenio Colectivo “como un todo y cada parte se interpretarán en referencia a las demás cláusulas”, pues el árbitro debe perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones de un Convenio Colectivo arrojen un significado razonable y efectivo del mismo”. J.R.T. vs. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, supra.

Por lo tanto, y en atención a lo anterior, al analizar el Convenio Colectivo como un todo encontramos que las partes dispusieron dentro del mismo la manera de atender mediante el arbitraje, con la intervención de un tercero imparcial, las controversias que surgieran en sus relaciones obrero patronales y de las cuales, luego de discutidas internamente no hubo acuerdos entre las partes. Este es el caso de autos: las partes ante el desacuerdo por el despido de la Querellante prevalecieron posiciones encontradas tanto de la Unión como del Patrono. Entonces, pues, estamos frente a una existente y real controversia entre las partes y debemos analizar, evaluar, interpretar tanto los hechos como las disposiciones del Convenio Colectivo vigente para dilucidar mediante la adjudicación si la defensa patronal de arbitrabilidad procede o no a la luz del Convenio Colectivo. Ciertamente, hemos encontrado al interpretar las cláusulas del Convenio Colectivo que este dispone la intención de que las controversias que, no tienen arreglo interno entre las partes, sean tramitadas por el proceso arbitral pactado. Concurrimos con la Unión cuando expresa a la página 3 de su alegato escrito que “Es claro y no cabe la menor duda que el Artículo XII - Procedimiento de Quejas y Agravios se negoció con el propósito de manejar adecuadamente todas las querellas que surjan entre las partes durante la vigencia del Convenio. Esto incluye la interpretación de sus cláusulas y o

aplicación de sus disposiciones o aplicación de medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión y/o el despido. Para ello, define “Querellas” como cualquier reclamación que tenga la Unión o un empleado con respecto a una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación o aplicación de cualquier cláusula o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria tomada respecto a algún empleado. Véase que se incluye expresamente cualquier acción disciplinaria tomada por el patrono como causa para una querella y activación del Procedimiento de Quejas y Agravios”.

Razonamos que cuando las partes recogieron la expresión de que las querellas serían todas aquellas “quejas, querellas y/o agravios” cualquier reclamación que tenga la Unión y/o un empleado cubierto por este Convenio, con respecto a una interpretación o aplicación de cualquier cláusula, disposición o artículo de este Convenio, o relacionada a cualquier acuerdo, estipulación, o a cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria tomada con respecto a algún empleado”, incorporaron en su Convenio una muy amplia definición sobre lo que estas considerarían como las querellas susceptibles al proceso interno de resolución de las controversias surgidas que desembocarían en arbitraje. Nótese, en un acto no de interpretación sino de lectura que el término querellas incluye cualquier reclamación con respecto no sólo a la interpretación o aplicación de las cláusulas del Convenio sino también incluye cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria tomada con respecto a algún empleado. En este sentido, opinamos que avalar la contención patronal en las circunstancias presentes sería contrario a lo expresado por nuestro más alto Tribunal de que *“en el análisis de las cláusulas de un convenio colectivo no se favorecerá aquella interpretación cuyo efecto práctico tendría por*

consecuencia el que las partes hubieran incorporado al convenio una disposición completamente inoperante"². Acceder a la interpretación defendida por la parte patronal tendría en el presente caso convertir en letra muerta la disposición y el propósito mismos de resolver cualquiera de las querellas en las que existan desacuerdos, incluidas, claro esta, tanto las que envuelven la interpretación de las cláusulas del Convenio Colectivo como aquellas que involucran los desacuerdos de la Unión por acciones disciplinarias tomadas por el Patrono contra los empleados unionados cubiertos por el Convenio Colectivo.

Insistimos en que la interpretación presentada por el Patrono al Artículo XIII - Arbitraje, deja inoperante el Artículo XII - Procedimiento de Quejas y Agravios en sus Secciones 1 y 2. Esta interpretación enmienda las disposiciones del Artículo XII al derogar unilateralmente y limitar las controversias a someterse al arbitraje solamente aquellos relativos a la interpretación de una disposición expresa del convenio.

El efecto que esta interpretación patronal tendría sobre el Convenio Colectivo negociado con la Unión y los empleados a los cuales este aplica es eliminar lo pactado y firmado en la Sección 1 del Artículo XII, supra, que establece que todas las querellas durante la vigencia del convenio se tramitarán para interpretar el convenio, aplicar sus disposiciones y medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión o el despido de empleados.

No tenemos duda que dentro de esta análisis integral y completo del Convenio Colectivo este Árbitro sí tiene jurisdicción para interpretar el Artículo XII y su aplicación a los procedimientos sobre medidas disciplinarias tomados por

² Servicios Médicos Hosp v. J.T.R. 98 DPR 105 (1969).

el Patrono Ryder contra sus empleados unionados de la UITICE. La Sección 3 del Artículo XIII señala que el árbitro tendrá jurisdicción y autoridad para interpretar el Artículo XII y el Artículo XIII ante el desacuerdo que existe entre el Patrono y la Unión sobre la arbitrabilidad de la Querella presentada por la empleada Rosa Enríquez ante ese foro. Nótese en este mismo sentido que en autos hay, entre la Unión y el Patrono, controversia sobre la reclamación de la Unión porque esta última sostiene que el despido de la Querellante es injustificado. Y hay una clara controversia o desacuerdo en torno a la acción disciplinaria tomada por el Patrono con respecto a la unionada querellante. Más aún existe también un claro desacuerdo en la interpretación o aplicación de la cláusula contractual que dispone los procedimientos internos para arreglar las disputas porque la Unión entiende que la interpretación del Patrono de la cláusula recogida en el Artículo XIII, Inciso 3, sobre la Jurisdicción del Árbitro, es una incompleta e ineficaz y anula lo pactado y firmado en el Convenio Colectivo. Opinamos que todos estos desacuerdos están cubiertos en el amplio manto jurisdiccional que las partes negociaron en el Convenio Colectivo.

Un convenio colectivo es “el acuerdo por escrito entre una organización obrera y un patrono en que se especifican los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el contrato, el *status* de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que surjan durante la vigencia del contrato”. **M.M. Ballester, Vocabulario Obrero-Patronal, San Juan, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del E.L.A., 1962, pág. 25.** El convenio colectivo es un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el

orden público". **J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce**, 122 D.P.R. 318, 333 (1988). Al pactar su contenido, "[las partes] debe[n] cumplir[lo] con estricta rigurosidad". **Corp. De P.R. de Difusión Pública v. UGT**, 156 D.P.R. 631, 638 (2002), Opinión de conformidad del Juez Asociado Señor Efraín Rivera Pérez. Véanse, también: 29 L.P.R.A. sec. 62; **Martínez Rodríguez v. A.E.E.**, 133 D.P.R. 986, 995 (1993); **Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras de P.R.**, 83 D.P.R. 258, 264-265 (1961); **United Steelworkers of América v. Enterprise Wheel & Car Corp.**, 363 U.S. 593 (1960). "[E]l convenio colectivo obliga al patrono, a la [u]nión y a los miembros individuales de la [u]nión". **San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T.**, 104 D.P.R. 86, 89 (1975). Como resultado, "ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras". Íd.

A pesar de la naturaleza contractual de los convenios laborales, éstos no pueden catalogarse como meros pactos que articulan derechos individuales de los empleados, sino que deben considerarse *instrumentos que crean relaciones e intereses a la luz de la política laboral estatal*. **Bowen v. U.S. Postal Service**, 459 U.S. 212, 220 (1983) ("a collective bargaining agreement is much more than traditional common law employment terminable at will. Rather, it is an agreement creating relationships and interests under the federal common law of labor policy"); **United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.**, 363 U.S. 574, 578 (1960) ("The collective bargaining agreement states the rights and duties of the parties. It is more than a contract; it is a generalized code to govern a myriad of cases which the draftsmen cannot wholly anticipate").

Consecuentemente, “[l]a Asamblea Legislativa de Puerto Rico ha considerado los convenios colectivos como instrumentos para la promoción de la política pública laboral del Gobierno”. **J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce**, *supra*, pág. 330. Véanse: **P.R. Telephone v. Junta Rel. Trabajo**, 86 D.P.R. 382 (1962); 29 L.P.R.A. sec. 62(5). “Por dicha razón, los convenios colectivos están revestidos de un alto interés público”. **Corp. De P.R. De Difusión Pública v. UGT**, *supra*, pág. 639. Ello, pues la celebración de los contratos laborales fomenta “la paz industrial a través de medios adecuados que [ayudan] a resolver de forma pacífica las controversias obrero-patronales”. *Íd.*, pág. 638.

A la luz de lo anterior, cuando ambas partes, al firmar el convenio colectivo, se comprometen a someter al procedimiento de arbitraje cualquier queja y agravio que surja entre ellas, tal cláusula las obliga por igual -**Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales**, 87 D.P.R. 118, 124 (1963) y los tribunales estamos llamados a brindar a lo pactado “el más entusiasta endoso” (**Unión de la Industria Licorera De Ponce v. Dest. Serralles, Inc.**, 116 D.P.R. 348, 352 (1985)). Como ya ha expresado nuestro Tribunal Supremo “[c]uando existe un convenio colectivo y dicho convenio contiene cláusulas para el procesamiento de quejas y agravios ya para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero-patronales: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales”. **San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T.**, 104 D.P.R. 86, 90 (1975).

Ahora bien, debido a que en el caso de autos el convenio entre las partes dispone un procedimiento de arbitraje para cualquier controversia que surgiera por el despido de un empleado, opinamos que esta controversia sí es arbitrable

sustantivamente al amparo del procedimiento que estas voluntariamente pactaron en su Convenio Colectivo, libertad de contratación que es uno de los pilares fundamentales del arbitraje obrero-patronal según dispone nuestro ordenamiento legal y jurisprudencial.

En su concepción más abarcadora, el arbitraje constituye “la alternativa existente más formal a la adjudicación y [al] litigio judicial. En este proceso, las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral que está investido con la facultad de rendir una decisión”. **D. Fernández Quiñones, El arbitraje obrero-patronal, Colombia, Ed. Legis, 2000, pág. 9.** El arbitraje obrero-patronal se distingue –de entre varias modalidades del arbitraje por ser un “sustituto del uso de la fuerza económica como solución a las disputas que surjan durante la vida del convenio colectivo” (Íd., pág. 21) y por representar un medio pacífico que hace efectivo el proceso de la negociación sindical. Íd., pág. 21, citando a **H. Shulman, Reason, Contract and Law in Labor Relations, 68 Harv. L. Rev. 999, 1024 (1955).** Véase, también, **Textile Workers Union of Am. v. Lincoln Mills, 353 U.S. 448, 455 (1957)** (“the agreement to arbitrate grievance disputes is the *quid pro quo* for an agreement not to strike”).

Nuestro ordenamiento jurídico favorece vehementemente el uso del arbitraje obrero-patronal como sustituto del litigio judicial. Como fe de lo anterior, la [Ley Núm. 130, *supra*,]... hace referencia específica al arbitraje en tres ocasiones. Ellas tratan de las prácticas ilícitas del trabajo para patronos y organizaciones obreras que disponen sobre violación de convenio colectivo, que incluye el no acatar un laudo de arbitraje, sea éste producto de un arbitraje delineado en el contrato colectivo o de un procedimiento de arbitraje *ad hoc*. La

otra instancia en que se menciona el arbitraje es en la disposición que faculta al organismo administrativo para solicitar el cumplimiento judicial del laudo en el caso en que la parte perdidosa se niegue a acatarlo. Se implica el arbitraje en la Declaración de Política Pública de la ley al promover que patronos y uniones dispongan de los “medios adecuados para resolver pacíficamente las controversias”. **Fernández Quiñones, op. cit., pág. 20, citando a 29 L.P.R.A. secs. 61, 62(2) y 69(1) (f) y 2(a).**

Igualmente, el Tribunal Supremo Puertorriqueño ha establecido que “el arbitraje de las controversias laborales bajo los términos de los convenios colectivos es [una pieza] integrante del proceso de negociación colectiva”. **Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, supra, págs. 124-125.** Como mecanismo de solución de disputas, el arbitraje obrero-patronal representa un medio más apropiado que los tribunales para la resolución de controversias que emanan de la relación contractual entre las partes, ya que es menos técnico, más flexible y menos oneroso. Véase **Vélez v. Serv. Legales de P.R. Inc., 144 D.P.R. 673, 682 (1998).** Lo anterior faculta que se cumpla con la política pública laboral imperante en esta jurisdicción, la cual exige que “las controversias laborales tengan rápida adjudicación y pronto fin”. **J.R.T. v. P.R. Telephone Co., Inc., 107 D.P.R. 76, 81 (1976).** Es por ello que reconocemos como norma general la política laboral favorable a todo acuerdo de arbitraje que nace de un convenio pactado entre el patrono y la unión. **Vélez v. Serv. Legales de P.R. Inc., supra, pág. 682.**

De lo antepuesto surge que el arbitraje laboral es, predominantemente, un producto de la contratación privada entre uniones y patronos. **F. Elkouri y**

E. Elkouri, *How CC-2006-171 25 Arbitration Works*, 6ta ed., Washington D.C., BNA Books, 2003, pág. 46. Como resultado, la decisión de someter la controversia ante un árbitro nace de la voluntad de las partes y no se origina – aunque sí es fomentado- mediante el mandato legislativo. **United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.**, *supra*, pág. 582 (“arbitration is a matter of contract and a party cannot be required to submit to arbitration any dispute which he has not agreed so to submit”). Véase, también, **VDE Corp. v. F & R Contractors, Inc.**, 2010 T.S.P.R. 210, en la pág. 16, 180 D.P.R. ____ (2010). En nuestra jurisdicción, la inclusión voluntaria del arbitraje en el convenio colectivo es la norma en la mayoría de los contratos sindicales. **Fernández Quiñones**, *op. cit.*, pág. 31 (“El arbitraje compulsorio no tiene cabida en el ámbito laboral porque está en pugna abierta con la filosofía imperante de la negociación colectiva. ... Ese tipo de arbitraje se utiliza en la legislación del sector público que le garantiza la negociación colectiva a determinados empleados...”). Véase, también, **Vivoni Farage v. Ortíz Carro**, 2010 T.S.P.R. 206, pág. 13, 179 D.P.R. ____.

Ordinariamente, el arbitraje obrero-patronal constituye el último eslabón de una cadena de eventos pertenecientes a un *procedimiento de quejas y agravios* previamente delineado en el convenio colectivo. **Elkouri y Elkouri**, *op. cit.*, pág. 198.

El Tribunal Supremo federal se ha expresado sobre tal procedimiento de la siguiente manera: “[the grievance procedure] is, in other words, *a part of the continuous collective bargaining process*. It, rather than a strike, is the terminal

point of a disagreement". **United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.**, *supra*, pág. 581.

Claro está, es imperativo recordar que, al ser el procedimiento de quejas y agravios un elemento forjado por la voluntad de las partes contratantes, cada convenio contendrá el método de resolución de disputas que mejor responda a los intereses de éstas. **Elkouri y Elkouri**, *op. cit.*, pág. 214. Sin embargo, si por alguna razón la disputa sobrevive alguno de los pasos anteriores, la norma general apunta a incluir al arbitraje como el paso final del procedimiento explicado. En ocasiones -como ocurre en el caso de autos- "[l]os contratos proveen para que se omitan etapas con miras a expeditar los agravios. Ello suele acontecer en casos de despido o casos que suscitan cuestiones de seguridad". **Fernández Quiñones**, *op. cit.*, pág. 36.

En este caso nos enfrentamos ante un Convenio Colectivo que contiene clausulas dirigidas por un procedimiento de quejas y agravios y arbitraje, cuyo propósito es disponer la manera de arreglar adecuadamente las controversias surgidas entre las partes que no hayan tenido solución interna satisfactoria. Aquí el Hospital dentro de sus prerrogativas de administración despidió a la Querellante. La Unión, como representante exclusivo, tramitó la queja y el agravio de la unionada Rosa Enríquez al amparo del Artículo XII- Procedimiento de Quejas y Agravios-. La querella sobre el despido de la Querellante sobrevivió las etapas previas al procedimiento de arbitraje, pues, luego de discutida la controversia persistió el desacuerdo de la Unión con respecto a la acción disciplinaria de despido que tomó el Hospital. Conforme al Artículo XIII- Arbitraje- y ante este desacuerdo con la determinación patronal,

la Unión procedió y radicó la querrela ante el NCA, el último eslabón de una cadena de eventos pertenecientes al *procedimiento de quejas y agravios* previamente delineado en el Convenio Colectivo. Procedimiento que, tal y como reza en su declaración de Propósito, fue establecido por las partes contratantes *“exclusivamente para la discusión ordenada y manejo adecuado de todas las querellas que surjan entre las partes durante la vigencia de este Convenio, en relación con la interpretación y/o aplicación de sus disposiciones o con medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión y/o el despido de empleados”.*

Concurrimos con la UITICE cuando señala en la página 8 y 9 de su alegato que:

“el Convenio Colectivo es claro en que todas las controversias a las que no se llegue a un acuerdo en el Procedimiento de Quejas y Agravios, se someterán a un arbitraje. Hablamos aquí de todas las controversias, quejas o querellas surgidas durante la vigencia del Convenio Colectivo, en relación con la interpretación y/o aplicación de sus disposiciones o con medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión y/o el despido de empleados. El caso que nos ocupa es un despido de la Sra. Rosa Enríquez. El propósito o intención de las partes se encuentra expresamente en el Artículo XII - Sección 1 y la definición de cuáles son las “querellas” que serán sometidas al arbitraje de no llegarse a un acuerdo entre las partes. Ahora bien, eso no quita que la jurisdicción del árbitro lo establece el Artículo XIII y se limita exclusivamente a la interpretación de las controversias donde la Unión y el Hospital están en desacuerdo. La práctica de las partes siempre ha sido que de no existir acuerdo se somete siempre la controversia al proceso de arbitraje. Ahora el Hospital pretende dejar sin efecto el acuerdo de

someter los procesos disciplinarios, donde no exista acuerdo entre las partes, al proceso de arbitraje. Eso nunca fue ni será la intención y propósito del Artículo XII - Procedimiento de quejas y Agravios en sus Secciones 1 y 2 del Convenio Colectivo vigente”.

“No cabe la menor duda de la claridad del propósito de la Sección 1 del Artículo XII del Convenio Colectivo vigente. Este fue el acuerdo de las partes en este contrato. Aún estando claro el patrono pretende interpretar aisladamente el Artículo XIII, olvidando las disposiciones contenidas en el Artículo XII. Olvida que las cláusulas de los contratos deben interpretarse las unas con las otras, buscando el sentido más adecuado para que produzca efecto el contrato. Por el contrario, su interpretación más allá del sentido común, deja sin efecto el artículo sobre Quejas y Agravios y pretende dejar huérfanos de un foro a los empleados con querellas sobre despidos o suspensiones de empleo. Es imposible concluir que esa fue la intención de las partes al negociar el Artículo XIII - Arbitraje. Eliminar el derecho a que un árbitro dilucide una controversia acordada en el Artículo XII por el proceso de quejas y agravios no tiene sentido. Las controversias que se someterán a un árbitro lo establece el Artículo XII y cualquier interpretación que este árbitro haga del artículo XIII - Sección 1 conforme al derecho vigente, deberá atribuirle el sentido más adecuado que resulte de todas las cláusulas del Convenio para que produzca el efecto deseado que es que un tercero imparcial dilucide la controversia”.

Por otro lado, razonamos que el que la Querellante de autos tenga acceso al procedimiento de quejas y agravios para que la querella de despido en su contra se dilucide por medio del arbitraje es una condición de empleo

contractual que fue negociada, pactada y firmada con la Unión a la luz del Artículo XII, supra, que desemboca en el procedimiento de arbitraje, a tenor con el Artículo XIII del Convenio Colectivo. Las partes señalaron en el Artículo XXXV- Disposiciones Generales- Sección 5, que el Convenio Colectivo constituía el acuerdo completo de las partes con relación a tipos de paga, jornales, horas de trabajo y **demás condiciones de empleo** y que era la intención de las partes contratantes reservar para cualquier Convenio posterior, cualquier y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio Colectivo. Concluimos que las medidas disciplinarias tomadas por el Hospital contra los unionados cubiertos por el Convenio Colectivo y con las cuales la Unión esté en desacuerdo están expresamente cubiertas como materia de arbitraje y que la única excepción para limitar el derecho de los empleados a tramitar las quejas y agravios bajo el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje establecido en el Convenio Colectivo fue para los empleados probatorios, según el Artículo XXVIII -Selección de Personal y Clasificación de Empleados- Sección 2 (B),(C) y (D) y a los empleados temporeros, según la Sección 3, inciso C, como para aquellos empleados que no hayan advenido como empleados regulares con derecho a disfrutar de los beneficios y derechos establecidos en el Convenio Colectivo. Una lectura del Artículo XII- Procedimiento de Quejas y Agravios- y un análisis de su propósito nos lleva a concluir lo anterior, pues, ante el desacuerdo con la determinación patronal el único paso que le quedaba a la Unión era el último eslabón de una cadena de eventos pertenecientes al *procedimiento de quejas y agravios* previamente delineado en el Convenio Colectivo: la radicación de la querrela ante un árbitro

del NCA para que dilucidara si el despido del que fue objeto la Querellante fue justificado o no. Ello porque en palabras de los propios contratantes dicho procedimiento, tal y como reza en su declaración de Propósito, fue establecido *“exclusivamente para la discusión ordenada y manejo adecuado de todas las querellas que surjan entre las partes durante la vigencia de este Convenio, en relación con la interpretación y/o aplicación de sus disposiciones o con medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión y/o el despido de empleados”.*

Finalmente, fiel a la determinación de nuestro Tribunal Supremo este Árbitro no puede más que darle el más entusiasta endoso a lo pactado por las partes en su Convenio Colectivo al leer las disposiciones del mismo de manera integral y como un todo. Como también hacer que todas las disposiciones del Convenio Colectivo tengan eficacia rechazando aquella interpretación o análisis que tenga como resultado el que las partes hayan incorporado disposiciones completamente inoperantes. Las cláusulas del contrato obligan a los firmantes y estos no podrán escoger sólo las que le beneficien en determinado momento y rechazar las que entiendan no les son favorables³. Estamos convencidos que la

³ El contrato tiene fuerza de ley entre las partes siempre que no contravenga las leyes, la moral o el orden público. **J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Municipio de Ponce**, 122 D.P.R. 318, 333 (1998); **Autoridad Metropolitana de Autobuses v. J.R.T.**, 114 DPR 844, 847 (1983). Una vez las partes hayan acordado que el arbitraje es el método idóneo para resolver las disputas que entre ellas surjan, dicho acuerdo, así como los términos y condiciones del mismo, será obligatorio para las partes. En consecuencia, compete a los tribunales respetar los acuerdos de arbitraje válidamente pactados a no ser que exista justa causa para obviarlos o sean contrarios a una clara política pública. **Pagan v. Fund. Hosp. Dr. Pila**, 114 D.P.R. 224, 232 (1983). Citamos del caso KLCE0501263 **TARGET ENGINEERING, S.E. v AUTORIDAD DE EDIFICIOS PÚBLICOS** de 23 de diciembre de 2005 **que:** En casos donde expresamente se han pactado un convenio de arbitraje, un tribunal no puede relevar a una parte de cumplir con lo que se obligó a hacer mediante contrato cuando el contrato es legal y válido y no contiene vicio alguno. Ni el Derecho ni los Tribunales de Justicia existen para facilitar o permitir a los contratantes evadir el cumplimiento de sus obligaciones. **Olazábal v. U.S. Fidelity, Etc.**, 103 D.P.R. 448 (1975); **Matricardi v. Peñagaricano Admor**, 94 D.P.R. 1 (1967). Permitir que el tribunal continúe con una disputa sometida a arbitraje, implica que desaparecería la arbitrabilidad y vulneraría la eficacia del arbitraje como método alterno. De igual forma, podría ser repetitivo, crear confusión y resultados inconsistentes.

UITICE y el HOSPITAL negociaron e incorporaron en su Convenio un Procedimiento de Quejas y Agravios con un Arbitraje para los casos disciplinarios. No tiene sentido incluir los procedimientos disciplinarios, incluyendo el despido considerado la pena capital en el ámbito industrial, en el Artículo XII, sin un foro imparcial para dilucidar tales desacuerdos.

En fin, de haber dudas con respeto a la arbitrabilidad de una querella, ante la fuerte y vigorosa política pública a favor del arbitraje, la amplia definición del convenio colectivo de lo que constituye una querella, la duda la habremos de resolver a favor de la arbitrabilidad de la misma. El interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, se ve reflejado en la presunción de arbitrabilidad cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje. Las dudas deben resolverse a resolverse de dicha cobertura. Véase **Bird Construction Corp. v. AEE**, 2000 JTS 200, y a **AT&T Technologies, Inc. v. Communications Workers**, 475 U.S. 643, 650 (1985). **Universidad Católica de Puerto Rico v. Triangle Engineering Corp.**, 94 JTS 72. Véase además, **United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.**, 363 U.S. 574 (1960); **Paine Webber Inc. v. Soc. de Gananciales**, 151 D.P.R. 307, 311. **World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp.**, 125 D.P.R. 352 (1990); **Galt v. Libbey Owens Ford Glass Co.**, 376 F. 2d 711 (7th Cir. 1967)". **McGregor-Doniger v. Tribunal Superior**, 98 D.P.R. 864 (1970).

Por entender que las expresiones que preceden esta determinación resuelven el planteamiento jurisdiccional levantado ante nos y que no son necesarias más expresiones al respecto, emitimos el siguiente:

LAUDO DE ARBITRAJE

Conforme a los hechos, el derecho, la prueba documental presentada, las alegaciones de las partes y el Convenio Colectivo la querrela presentada por la UITICE en representación de la querellante Rosa Enríquez es arbitrable sustantivamente. Por lo anterior, el caso se ventilara en sus meritos bajo el número administrativo A-11-1171.

Las partes quedan debidamente citadas para ventilar el caso en sus méritos él:

DIA: VIERNES, 26 DE AGOSTO DE 2011
HORA: 8:30 AM (TODO EL DÍA)
LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
505 AVE. MUÑOZ RIVERA, PISO 7
HATO REY PR 00918

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico a 29 de junio de 2011.

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 29 de junio de 2011 y

remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. JOSE R. FELICIANO SEPULVEDA
DIRECTOR EJECUTIVO
HOSPITAL RYDER
PO BOX 859
HUMACAO PR 00792

SRA. ISABEL E. BORDALLO
OFICIAL
UITICE
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970-2038

LCDA. CARMEN MUÑOZ NOYA
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE, MUÑOZ NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO. PEDRO RIVERA PÉREZ
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III