

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**HOSPITAL METROPOLITANO
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-1635¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO:
MARÍA E. APONTE ALEMÁN**

I. INTRODUCCIÓN

La vista se celebró el 21 de agosto de 2009 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 13 de octubre de 2009, fecha concedida a las partes para la presentación de alegatos.

A la vista compareció, en representación del Hospital, el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, asesor legal y portavoz; y la Sra. Amanda Pastor, directora de Recursos Humanos.

En representación de la Unión comparecieron, el Lcdo. Carlos Ortíz Velázquez, asesor legal y portavoz; y la Sra. Brenda González, querellante.

II. SUMISIÓN ACORDADA

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

¹ Número asignado administrativamente para la Arbitrabilidad Procesal del Caso Núm. A-09-410.

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente, o no. De determinar que lo es, que el árbitro provea el remedio adecuado y cite el caso para dilucidar los méritos.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL APLICABLE

ARTÍCULO XIV

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 14.1

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

De surgir una diferencia entre el Hospital, la Unión o cualquier empleado regular con relación a suspensión o despido de uno (1) o más empleados regulares, incluyendo aquellos casos donde se alegue discrimen u hostigamiento o cualquier diferencia, disputa o desavenencia en la interpretación, aplicación o cumplimiento con las disposiciones de este Convenio Colectivo, tales diferencias serán resueltas de acuerdo con el siguiente procedimiento que tiene que ser seguido.

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 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 resolverse 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 – En caso de que la queja no haya sido arreglada según se provee en el primer paso, la queja deberá ser presentada por escrito al Gerente de Personal o al Oficial responsable del Hospital, no más tarde de los siguientes diez (10) días calendario después de haber surgido el incidente o motivo de la queja. El Gerente de Personal o el Oficial responsable del Hospital podrá dar su decisión dentro de los siguientes cinco (5) días a partir de la fecha en que se sometió la queja. En caso de que el Hospital no responda a la querrela, se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar el tercer paso dentro del término establecido. En el tercer paso se dilucidará cualquier omisión al paso número dos (2) de este artículo. En caso de que la queja permanezca sin resolver en este paso, o se resuelva en contra del empleado, se continuará la tramitación de la queja como se indica en el tercer paso siguiente.

(c) Tercer Paso – En caso de que la queja no haya sido arreglada satisfactoriamente en el segundo paso, el caso será sometido a arbitraje por cualquiera de las dos (2) partes, dentro de un período de diez (10) días subsiguientes a partir de la decisión del Gerente de Personal o el oficial responsable del Hospital. De no haber respuesta escrita por parte del Hospital la Unión podrá someter la queja a arbitraje a partir de diez (10) días desde que se radicó la querrela ante el Gerente de Personal o el oficial responsable del Hospital. El procedimiento será el siguiente.

...

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 inicial o adelantar una materia en controversia a cualquier paso del presente procedimiento de quejas y agravios.

Sección 14.5 – Presentación Escrita

Toda queja presentada en el primer y segundo paso del procedimiento establecido en este artículo deberá exponer: los hechos que dan base a la queja; la disposición o disposiciones del acuerdo, si alguna, alegadamente violentas, los nombres de los empleados agraviados; y el remedio solicitado. Toda queja en el primer y segundo paso, y apelaciones en el tercer paso del

procedimiento establecido en este artículo deberá ser firmado y fechado. Toda contestación escrita presentada por el Hospital, si alguna, deberá ser firmada por el representante designado por el Hospital.

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 apelado dentro del término establecido en este artículo y sólo puede ser renunciado por acuerdo escrito entre el Hospital y la Unión. Si la queja no se presenta en el primero o segundo paso, se considerará renunciada. Si la queja no se apela al tercer paso, se considerará resuelta de acuerdo a la contestación del Hospital como parte del segundo paso.

IV. OPINIÓN

La Sra. Brenda González Rivera, querellante, fue despedida de su empleo en el Hospital Metropolitano el 18 de julio de 2008.²

Para la fecha del despido, existía un Convenio Colectivo vigente, el cual en su Artículo XIV, supra, contemplaba el procedimiento de quejas y agravios acordado por las partes para someter querellas.

Una vez despedida, la Querellante radicó la querella en su Primer Paso, el 21 de julio de 2008³, cumpliendo con la Sección 14.2 (a), la que contempla que, “surgida la queja, la misma se presentará dentro de los cinco (5) días calendario a partir de la fecha en que surja la reclamación”.

Radicada la misma, el Hospital no la contestó, no obstante las partes acordaron, que de no responder el Hospital, se entendería que se reafirmó en su posición.

² Exhibit número uno (1) del Patrono.

³ Exhibit número dos (2) del Patrono.

La Sección 14.2 (b) dispone que de no haber arreglo en el Primer Paso, la queja se presentará al Hospital no más tarde de los siguientes diez (10) días calendario, luego de haber surgido el incidente o motivo de la queja.

Así las cosas, la Querellante radicó la querrella en Segundo Paso, el 29 de julio de 2008⁴. El 1 de agosto de 2008, el Hospital contestó a la Querellante, reiterándose en la justificación del despido⁵.

El 5 de agosto de 2008, la querrella fue radicada por la Unión en arbitraje, en cumplimiento con lo acordado por las partes en la Sección 14.3 (c), Tercer Paso.

Debemos determinar si la querrella es arbitrable procesalmente o no.

Plantea el Patrono la no arbitrabilidad procesal de la querrella, basándose en el incumplimiento por la Unión de lo dispuesto en el Segundo Paso del Artículo XIV, *supra*.

El Patrono ha sostenido que, contrario al lenguaje expresamente acordado, la Querellante radicó el Segundo Paso once (11) días después del evento, ya que presentó la queja el 29 de julio de 2008, y el incidente que motivó la misma ocurrió el 18 de julio de 2008. Según lo acordado en el Convenio Colectivo, las consecuencias de haber presentado la queja en el Segundo Paso de forma tardía, es que el árbitro carecerá de jurisdicción para ver los méritos de la queja y que la decisión del Hospital advendrá final y firme.

⁴ Exhibit número tres (3) del Patrono.

⁵ Exhibit número cuatro (4) del Patrono.

La Unión, por su parte, sostuvo que el 27 de julio de 2008 se celebró el natalicio de José Celso Barbosa y que por ser domingo, dicha celebración se llevó a cabo el lunes, 28 de julio de 2008, por lo que las oficinas administrativas del Hospital estaban cerradas y no había personal disponible para presentar la querrela, por parte de la Unión, en el Segundo Paso.

También planteó que el Hospital no presentó oportunamente la defensa de arbitrabilidad procesal, ya que continuó con los pasos del procedimiento de querellas, sin levantar la defensa.

Del análisis del Convenio Colectivo suscrito entre las partes, podemos notar que la Sección 14.2 del Artículo XIV contiene tres pasos para procesar las querellas que surjan entre las partes.

El Patrono sostiene que la Unión incumplió con el Segundo Paso, sin embargo, al analizar el Tercer Paso, notamos que el Patrono no planteó la ausencia de arbitrabilidad procesal en el mismo.

En reiteradas ocasiones hemos manifestado que concurrimos con otros árbitros, en el sentido de que las alegaciones, defensa y los hechos que dan lugar a las querellas, deben presentarse en todas y cada una de las etapas del procedimiento de querellas, ya que así dicho procedimiento cobra seriedad y efectividad.

Pertenece a la escuela de pensamiento que sostiene que los planteamientos de arbitrabilidad procesal deben presentarse en las etapas pre-arbitrales, y que de no hacerlo se renuncian.

En este caso, el Patrono tenía la oportunidad de presentar la defensa de arbitrabilidad procesal una vez surgió el alegado incumplimiento por parte de la Unión.

Nótese que el Tercer Paso contempla que el caso será sometido a arbitraje dentro de los diez (10) días siguientes a la decisión del Gerente de Personal o del oficial responsable y que el mismo podrá ser sometido por cualquiera de las partes.

También contempla que de no haber respuesta escrita del Hospital, la Unión podrá radicar la queja a arbitraje dentro de los diez (10) días siguientes a haberse radicado la querella.

Quiérese decir, que el propio lenguaje provee para que el Patrono pudiera cuestionar la arbitrabilidad procesal antes de llegar a la vista de arbitraje.

El reputado árbitro José M. Davis sostuvo en el caso A-1505-79 (1979) que:

“No debe utilizarse el foro de arbitraje para plantear cuestiones nuevas que pudieran haberse ventilado en las etapas anteriores del procedimiento negociado por las partes”.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

La querella es procesalmente arbitrable. Se les enviará a las partes notificación indicando la fecha y hora de la audiencia donde se ventilarán los méritos del Caso Número A-09-410.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de enero de 2012.

MARÍA E. APONTE ALEMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 19 de enero de 2012 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRTA ANA C MELENDEZ FELICIANO
PRESIDENTA
ULEES
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO CARLOS ORTIZ VELAZQUEZ
50 CALLE COLL Y TOSTE (ALTOS)
SAN JUAN PR 00918

SRA IRALDA M ABARCA
DIRECTORA DE REC HUMANOS
HOSPITAL METROPOLITANO
PO BOX 11981
SAN JUAN PR 00922

LCDO DIEGO RAMIREZ BIGOTT
JIMENEZ GRAFFAN & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III