

Estado Libre Asociado 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 DE LA CONCEPCIÓN (Patrono u Hospital)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-12-2720
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERA(O)S Y EMPLEADOS DE LA SALUD (Unión o ULEES)	SOBRE : ARBITRABILIDAD PROCESAL
	ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Hospital de la Concepción, el 1 de febrero de 2013. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 22 de abril de 2013, concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por el Hospital de la Concepción, en adelante "el Patrono u Hospital", comparecieron: el Lic. Francisco J. Jorge Negrón, representante legal y portavoz; y Jorge Rodríguez, Director de Relaciones Laborales.

Por la Unidad Laboral de Enfermera(o)s y Empleados de la Salud, en adelante "la Unión o ULEES", comparecieron: el Lic. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; José F. Costas Vidal, funcionario; y Waleska Cruz Acosta, querellante.

## SUMISIÓN<sup>1</sup>

### Proyecto de Sumisión del Patrono

La Honorable Árbítro deberá determinar si la querella presentada por la Unión es arbitrable sustantiva y/o procesalmente, a la luz de que la misma fue radicada fuera del término dispuesto en el Artículo XI del Convenio Colectivo vigente y aplicable a los hechos, por lo que no habría jurisdicción del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbítro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>2</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar si la querella presentada por la Unión es arbitrable procesalmente o no. De determinar que no lo es, desestimar la querella en sus méritos. De decidir en contrario, señalar vista para dilucidar los méritos de la controversia<sup>3</sup>.

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

---

<sup>1</sup> La Unión decidió no presentar proyecto de sumisión si solo se iba a atender el planteamiento de arbitrabilidad procesal del Patrono. El licenciado Ortiz, representante legal y portavoz de la Unión manifestó para récord que deseaba que la Árbítro ejerciera su facultad de determinar cuál era la sumisión del caso.

<sup>2</sup> Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbítro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbítro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

<sup>3</sup> No incluimos el aspecto de arbitrabilidad sustantiva sugerido por el Patrono en su proyecto, toda vez que a la luz de la prueba desfilada en la audiencia, lo que está siendo cuestionado por el Patrono es la arbitrabilidad procesal.

**Convenio Colectivo<sup>4</sup>****ARTÍCULO XI**  
**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 cláusula del mismo, 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 no más tarde de cinco días siguientes al surgimiento de dicha querrela o agravio. El 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 (5) días 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 de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo se podrá extender dicho periodo.

...

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.

---

<sup>4</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 1 de marzo de 2009 hasta el 1 de marzo de 2012. . Exhíbit I Conjunto.

## RELACIÓN DE HECHOS

1. Al momento de los hechos ante nuestra consideración, las relaciones obrero patronales del Hospital y la Unión estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente<sup>5</sup>.
2. Waleska Cruz Acosta, aquí querellante, se desempeñaba como Enfermera Graduada en el Hospital.
3. La Querellante se acogió al Seguro de Incapacidad No Ocupacional Temporero (SINOT) en diciembre de 2011, ya que fue operada.
4. Fechada al 2 de febrero de 2012, el Hospital le envió a la Querellante una carta por correo certificado<sup>6</sup> en la que, en resumen, le indicaba que la licencia bajo SINOT a la que estuvo acogida, venció el 31 de diciembre de 2011 y que al no pedir reinstalación transcurridos los quince (15) días provistos en la licencia, el Hospital procedió a darla de baja de nómina.<sup>7</sup>
5. Dicha carta fue suscrita por Gretchen Muñiz Ortiz, Directora de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos. Al lado de la mencionada firma, está la del funcionario de la ULEES José Costas Vidal.
6. De la segunda hoja del Exhíbit I del Patrono surge que la Querellante recibió la carta certificada el 13 de febrero de 2012.

---

<sup>5</sup> Exhíbit I Conjunto.

<sup>6</sup> Exhíbit I del Patrono.

<sup>7</sup> Según el Exhíbit I del Patrono, el recibo del correo certificado está timbrado con fecha del 3 de febrero de 2012.

7. La Unión presentó la querrela cuestionando el despido de la Querellante en primer paso el 23 de febrero de 2012<sup>8</sup>.
8. El 29 de febrero de 2012, el Sr. Jorge Rodríguez, Director de Relaciones Laborales, contestó el primer paso al Sr. José Costas, indicándole que se sostenía en la decisión que había sido previamente tomada<sup>9</sup>.
9. Dicha misiva está suscrita y fechada como recibida el 29 de febrero de 2012, por el funcionario de la Unión José Costas.
10. El 12 de marzo de 2012, la Unión cuestionó ante este foro el despido de la Querellante, mediante la presentación de la querrela que nos ocupa.

#### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES EN CUANTO A LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

Nos corresponde dirimir si la querrela ante nuestra consideración es arbitrable procesalmente o no. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus contenciones.

La doctrina sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si los procedimientos establecidos en el convenio colectivo han sido cumplidos, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros<sup>10</sup>. De conformidad, es menester del árbitro el referirse al procedimiento de quejas y agravios dentro del convenio colectivo para dilucidar, si en efecto, las partes se sometieron a los términos y procesos en él contenidos, cuyo

---

<sup>8</sup> Exhibit II del Patrono.

<sup>9</sup> Exhibit III del Patrono.

<sup>10</sup> Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 424

cumplimiento precede a la radicación de la querrela en el foro arbitral. Muchos convenios colectivos establecen unos periodos que limitan el tiempo en que un agravio puede ser presentado y procesado, en el procedimiento previo al arbitraje<sup>11</sup>. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable irrespectivo de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios su actuación debilitaría el procedimiento<sup>12</sup>.

El procedimiento de Quejas y Agravios, contenido en el Artículo XI del Convenio Colectivo, supra, es una de esas cláusulas a las que el Profesor Fernández hace referencia en la porción de su libro antes citada, que son precisas en la fijación de los términos que las partes deben cumplir en las distintas etapas del manejo de las controversias surgidas entre ellos.

De la evidencia ante nuestra consideración surgió que, el 2 de febrero de 2012, el Hospital remitió una misiva a la Querellante en la que le notificaba que su derecho a reinstalación, en virtud de la licencia a la que estuvo acogida, había cesado, por lo

---

<sup>11</sup> Ibid, pág. 426.

<sup>12</sup> Ibid.

que la habían dado de baja de nómina. En dicha comunicación obra la firma de Gretchen Muñiz Ortiz, Directora de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos del Hospital, quien la emite y al lado está la firma del funcionario de la ULEES José Costas. Éste último, no fechó su firma, por lo que es razonable concluir que la recibió en la fecha indicada en la carta<sup>13</sup>. Surge además, que la Querellante recibió el correo certificado con la carta el 13 de febrero de 2012<sup>14</sup>.

El Exhíbit II del Patrono muestra que la Unión presentó la querella cuestionando la acción del Patrono, en primer paso, el 23 de febrero de 2012. Ya sea que tomemos en cuenta la fecha de la carta emitida por el Hospital y firmada por el señor Costas que le notificaba a la Querellante que había sido dada de baja de nómina (2 de febrero de 2012) o la fecha en la que ésta recibió el correo certificado con la carta (13 de febrero de 2012), la Unión radicó la querella en primer paso, pasados los cinco (5) días siguientes al surgimiento del agravio que las partes pactaron en el Artículo XI del Convenio Colectivo que les cobija.

Sobre la importancia del cumplimiento de los términos acordados por las partes en el procesamiento de las querellas, el reconocido tratadista Demetrio Fernández comenta:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las

---

<sup>13</sup> El Exhíbit III del Patrono está firmado y fechado como recibido por el señor Costas.

<sup>14</sup> Página 2 del Exhíbit I del Patrono.

disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el periodo fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente<sup>15</sup>. (Énfasis nuestro.)

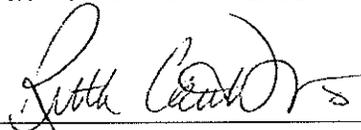
A tenor con la normativa antes citada, concluimos que la querrella no es arbitrable procesalmente y emitimos el siguiente:

### LAUDO

La querrella presentada por la Unión, no es arbitrable procesalmente. Se desestima la querrella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 4 de noviembre de 2013.



RUTH COUTO MARRERO  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 4 de noviembre de 2013, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR JORGE RODRÍGUEZ DÍAZ  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN  
PO BOX 285  
SAN GERMÁN PR 00683

<sup>15</sup> Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 236.

SR JOSÉ A COSTAS VIDAL  
FUNCIONARIO ULEES  
URB BELLA VISTA  
4107 CALLE NUCLEAR  
PONCE PR 00716-4148

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ  
ASESOR LEGAL ULEES  
CALLE HÉCTOR SALAMÁN 354  
URB LA MERCED  
SAN JUAN PR 00918

LCDO FRANCISCO J JORGE NEGRÓN  
ASESOR LEGAL  
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN  
CLAVEL P-6 VALLE HERMOSO NORTE  
HORMIGUERO PR 00660



---

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III