

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL DAMAS, INC.
("El Hospital")

Y

**UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS (OS) Y
EMPLEADOS DE LA SALUD**
("La Unidad Laboral")

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-1690

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el lunes, 27 de junio de 2005, a las 9:00 A. M., en las facilidades del patrono sita en Ponce, Puerto Rico. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 19 de septiembre de 2005, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos; después de haberle concedido varias prórrogas.

Ese día comparecieron por el HOSPITAL DE DAMAS, INC., en adelante denominado "el hospital", el Sr. Gilberto Cuevas, Vicepresidente Recursos Humanos; Sra. Isabel Mercado, Directora Recursos Humanos; y el Lcdo. Víctor M. Hernández, Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte, UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS) y EMPLEADOS DE LA SALUD, en adelante denominada "la Unidad Laboral", comparecieron los señores

José Alverio Díaz, Vicepresidente; Carlos Román, querellante; y el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Asesor Legal y Portavoz.

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

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta. En su lugar, le indicamos que nos sometieran por separado sus respectivos proyectos de sumisión.

POR EL HOSPITAL:

“Determinar conforme al Art. XII del convenio colectivo de Unidad Enfermeras(os) Prácticas(os) y Técnicos, si el despido del Sr. Carlos Román Costas estuvo o no justificado y, de no ser así, proveer el remedio que en derecho proceda.”

POR LA UNIDAD LABORAL:

“El Honorable Árbitro determine si el patrono no cumplió con el procedimiento de quejas y agravios y por tal razón la querella debe ser resuelta a favor de la Unión.

Si el Honorable Árbitro determina que el patrono si cumplió con el procedimiento de quejas y agravios, que determine si el despido del Sr. Carlos Román estuvo o no justificado.

Si se determina que no estuvo justificado, que provea el remedio de acuerdo a derecho.”

Luego de analizar el convenio colectivo, las contenciones de las partes y los hechos del caso, concluimos que el asunto a resolver es el siguiente: ¹

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

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I - Conjunto - Convenio Colectivo de fecha de 13 de septiembre de 2002 a 12 de septiembre de 2006.
2. Exhibit II - Conjunto - Carta de 29 de diciembre de 2004 dirigida al Sr. Carlos J. Román Costas y suscrita por Sharleen Irizarry y Ana González.

IV. DOCUMENTOS DEL HOSPITAL

1. Exhibit I - Hospital - Hoja de vacaciones del Sr. José Alverio con fecha de 12-08-04.
2. Exhibit II - Hospital - Carta de 5 de enero de 2005 dirigida al Sr. Carlos Román y suscrita por Sharleen Irizarry.

V. DOCUMENTOS DE LA UNIDAD LABORAL

1. Exhibit I - Unión - Carta de 31 de diciembre de 2004 dirigida a Ana González y suscrita por Carlos Román.

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Artículo XIV - 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 árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) a ser resueltos tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

c. ...

2. Exhibit II - Unión - Carta de 13 de enero de 2005 dirigida a Gilberto Cuevas suscrita por José O. Alverio Díaz.
3. Exhibit III - Unión - Carta de 5 de enero de 2005 dirigida al Sr. Carlos Román y suscrita por Sharleen Irizarry.
4. Exhibit IV - Unión - Carta de 14 de enero de 2005 dirigida a José O. Alverio y suscrita por Isabel Mercado.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XII QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 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 la Unidad Laboral 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 ante su Supervisor inmediato dentro de los cinco (5) días siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. **Dentro de los cinco (5) días siguientes a que se le presente dicha queja, el Supervisor convocará una reunión con el empleado y un Delegado y/o Delegado General para dialogar y tratar de resolver la situación o el asunto y presentará su decisión por escrito para resolver dicha querella.** Si el empleado, o empleados querellados, no están conformes con la decisión de su Supervisor, o si la queja del empleado concernido no pudiera resolverse con su Supervisor, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso.

Segundo Paso

El empleado y/o delegado someterá su querrela por escrito no más tarde de cinco (5) días después que el supervisor contestara o debió de haber contestado la querrela en el Primer Paso, al Departamento de Recursos Humanos o su representante autorizado. El Departamento de Recursos Humanos o su representante autorizado convocará a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración no más tarde de cinco (5) días después que la misma le sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Departamento 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 escrito se podrá extender dicho período.

Tercer Paso:

1. Si la Unidad Laboral no está conforme con la decisión del Director de Relaciones Industriales 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 Arbitro de una terna de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. El Arbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.

2. El Arbitro no tiene jurisdicción para alterar, enmendar, modificar las disposiciones del Convenio Colectivo; disponiéndose, que un laudo emitido en violación de este Convenio será nulo y sin valor.

3. El Arbitro decidirá de acuerdo 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 la parte que excedió los períodos de limitación aquí especificados, salvo pacto por escrito en contrario.

VI. OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la representación sindical, por medio de su asesor legal y portavoz, hizo un planteamiento jurisdiccional de orden procesal.

Sostiene la Unidad Laboral que este caso no es arbitrable procesalmente, ya que el Hospital no cumplió con los pasos establecidos en el convenio colectivo en lo que al Art. IX, Supra, respecta.

De otro lado, el Hospital sostiene que la querrela es arbitrable procesalmente, ya que ésta cumplió con los pasos y con los límites establecidos en el convenio colectivo.

Así las cosas debemos resolver en primera instancia el planteamiento de orden procesal traído ante nos. Veamos.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa de arbitrabilidad. Podemos decir que se levanta esta defensa en el foro arbitral para impedir que el ámbito pase juicio sobre los méritos de la querrela que se trata. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva, o ambas simultáneamente.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querrela no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable; como es el caso que está ante nos.

En el caso que está ante nos el querellante fue despedido el 29 de diciembre de 2004. El 31 de diciembre éste preparó una carta dirigida a su supervisora Ana González, mostrando su inconformidad en relación a su despido. Dicha carta fue

recibida por la señora González el 3 de enero de 2005. El 5 de enero de 2005 la Sra. Sharleen Irizarry como Ana González contestan la carta del querellante del 31 de diciembre de 2004. El 13 de enero de 2005 el Sr. José Alverio, Vicepresidente Unión, envía una carta al Sr. Gilberto Cuevas de Recursos Humanos cuestionando el despido del querellante. El 14 de enero de 2005 la Sra. Isabel Mercado, Directora de Recursos Humanos, le escribe una carta al Sr. Alverio citando a una reunión para el 20 de enero de 2005.

Tenemos, pues, que el Hospital tenía a partir del recibo de la carta del querellante, que tiene fecha de 3 de enero de 2005 y suscrita por la señora González, cinco (5) días para convocar una reunión con todas las partes envueltas y tratar de llegar a un acuerdo conciliatorio en la misma. Es decir, que el Hospital tenía hasta el 12 de enero de 2005, para hacer una reunión y discutir la misma. No es hasta el 14 de enero de 2005 que la Directora de Recursos Humanos, Isabel Mercado, le cursa una misiva al Vicepresidente de la Unión, señor Alverio, para convocar una reunión el 20 de enero de 2005.

Como podemos observar, el Hospital se excedió de los días que provee el convenio colectivo en su Art. XII, supra, para el supervisor reunirse con el empleado y el delegado y tratar de llegar a su acuerdo sobre la queja presentada. Si bien es cierto que a la luz de la prueba presentada salió a relucir que hubo reuniones para discutir sobre lo sucedido; no es menos cierto, que el Hospital no convocó a una segunda

reunión con el supervisor - empleado y delegado para tratar de resolver la querrela, tal y como dispone el convenio colectivo en su Art. XII, supra.

El convenio colectivo es claro en cuanto a la tramitación de una querrela 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 Licorea 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 obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y 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.”²

Al no celebrarse la reunión convocada por el supervisor, el empleado y el delegado como lo establece el convenio colectivo, no solo se obvió, sino que privó a la Unión y al querellante de su derecho al “due process” y tratar de resolver la querella. Siendo el convenio colectivo claro y libre de toda ambigüedad, el Hospital no cumplió con lo establecido en el Art. XII, supra, al no convocar a una reunión con el empleado y el delegado para dialogar y tratar de resolver la queja o agravio.

Concluimos, que el Hospital no cumplió con lo establecido en el convenio colectivo en lo que a su Art. XII, supra, respecta; y siendo de aplicabilidad los principios de cumplimiento estricto y observancia rigurosa de los procedimientos de quejas y agravios, procede que se adjudique la querella a favor de la Unión, tal y como lo dispone el convenio colectivo en su Art. XII, Sec. A, tercer paso, acápite 4, supra.

Por tanto, en virtud de los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

² Elkouri – ob. cit., pág. 348 et. seq.

VII. LAUDO

El patrono no cumplió con el procedimiento de quejas y agravios; por lo tanto, se adjudica la querrela a favor de la representación sindical.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 27 de septiembre de 2005.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 27 de septiembre de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR GILBERTO CUEVAS
VICEPRESIDENTE
RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DAMAS
2213 PONCE BY PASS
PONCE PR 00717-1318

LCDO VÍCTOR HERNÁNDEZ
COND SAN VICENTE
8169 CALLE CONCORDIA STE 102
PONCE PR 00717-1556

SR JOSÉ O ALVERIO DÍAZ
VICEPRESIDENTE
ULEES
URB BELLA VISTA
22 CALLE A
PONCE PR 00716-7009

LAUDO DE ARBITRAJE

12

CASO NÚM.: A-05-1690

LCDO CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
ABOGADO ULEES
50 COLL Y TOSTE (ALTOS)
SAN JUAN PR 00918

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III