

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 METROPOLITANO DE
RÍO PIEDRAS**
(Hospital)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-3167

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico el lunes, 10 de septiembre de 2007. Ese día, el caso quedó sometido para adjudicación.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por **“el Hospital”**: Lcdo. Luis Ortiz Alvarado, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Iralda M. Abarca, Representante y Testigo; Sr. Ángel I. Molina, Testigo. Por **“la Unión”**: Lcdo. Carlos M. Ortiz, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Aníbal Alago, Representante; y la Sra. Nitza Rodríguez, Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbítro resuelva conforme a derecho y al Convenio Colectivo si el Hospital debe o no cumplir con un acuerdo al que llegó con la querellante Nitza Rodríguez de permanecer sólo en el Departamento Centro de Imágenes, en el turno de 6:30 a.m. a 3:30 p.m. de lunes a viernes.

POR EL HOSPITAL:

Que este Honorable Árbítro determine a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, si la Querella de autos es arbitrable procesalmente o no.

De este Honorable Árbítro determinar que la Querella de autos es procesalmente arbitrable, determine a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, si el Hospital posee como parte de su derecho de administración la facultad de establecer los turnos de trabajo de la querellante.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbítro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, si la querella de autos es o no arbitrable procesalmente. De serlo, determinar si el Hospital puede establecer o no los turnos de trabajo de la Querellante.

¹ Véase el Artículo XIV - **Acuerdo de Sumisión**: 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) preciso(s) a ser resueltos tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

ARTÍCULO XI DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 11.1

Excepto en la medida en que clara y expresamente se disponga lo contrario por cualquier disposición específica en este Convenio, el Hospital se reserva y retiene, sola y exclusivamente, todos sus derechos y prerrogativas inherentes para administrar el negocio, según dichos derechos existían antes de la firma de este Convenio con la Unión.

Sección 11.2

La administración de los negocios del Hospital y la dirección de la fuerza laboral quedarán exclusivamente reservados para el Hospital. Sin limitar la generalidad de lo anterior, y a manera de ejemplo, pero sin que se entienda como una limitación, el Hospital retendrá el derecho a lo siguiente o a los asuntos similares relacionados directa o indirectamente, tales funciones de gerencia incluyen el derecho a planificar, dirigir, expandir, controlar, contratar para asignar, transferir, promover, adiestrar, suspender, despedir, y disciplinar empleados por justa causa, disminuir operaciones y personal conforme las disposiciones del artículo de antigüedad, o por cualquier razón legítima y transferir temporalmente a los empleados de trabajo en trabajo conforme las disposiciones del presente convenio y la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo; introducir métodos, facilidades u operaciones nuevos o mejorados; determinar los horarios y periodo de ingerir alimentos, y los periodos de descanso de cualquier y /o de todos los empleados; determinar el tamaño de la fuerza laboral y la cantidad y tipo de supervisión necesaria; determinar el patrón de personal, la maquinaria, el equipo y materiales a usarse, el tipo de operaciones, el itinerario y la cantidad de trabajo que se necesita; contratar personal per diem, o contratista independiente, determinar la disposición y la fuente de los materiales, suministros y productos; establecer y mantener los requisitos de

las plazas, supervisar la fuerza laboral, incluyendo los itinerarios, localización y asignación de trabajo y horas de trabajo y mantener la disciplina y eficiencia y determinar las calificaciones de empleo; promulgar reglas, reglamentos y políticas que gobiernen la conducta de la fuerza laboral y las operaciones de los negocios, junto con las penalidades razonables por las violaciones a las mismas; y tomar cualquier otra medida que el Hospital pueda determinar como necesaria para la operación ordenada, eficiente y rentable del Hospital. Se le notificará a la Unión acerca de nuevas reglas de trabajo antes de su implantación.

...

ARTÍCULO XIV PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 14.1

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 discriminación 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.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Departamento de Radiología del Hospital se compone de tres áreas: Rayos X, Centro de Imágenes y Medicina Nuclear.
2. La Sra. Nitza Rodríguez Quiles, aquí querellante, se desempeña como Oficinista asignada al Centro de Imágenes del Departamento de Radiología del Hospital. Su horario de trabajo es de 6:30 a.m. a 3:30 p.m., de lunes a viernes.

3. El 20 de febrero de 2007, la Querellante presentó su queja, en Primer Paso, alegando que “se le estaban violando sus derechos al tratar de cambiarle el turno regular de trabajo para asignarle los sábados.”
4. El 27 de febrero de 2007, el Hospital contestó la querrela mediante un memorando indicando, entre otras cosas, lo siguiente:

La Sra. Nitza Rodríguez tiene asignado un horario de trabajo de lunes a viernes de 6:30 a.m. a 3:30 p.m. como Oficinista en el Departamento de Centro de Imágenes. Como todas las oficinistas asignadas al Departamento y de acuerdo con las necesidades del servicio, la señora Rodríguez tiene la obligación de cubrir sábados alternos de 8:00 a.m. a 12:00 m.

De esta manera, se le otorga una tarde libre durante la semana compensando el medio día del sábado. El pasado 17 de febrero, Rodríguez tenía asignado trabajar y no asistió afectando el buen y normal funcionamiento de trabajo y ocasionando que éste servidor cubriera. Cabe señalar que el programa de trabajo fue notificado con un mes de anticipación.

5. El 28 de febrero de 2007, la Querellante radicó su queja, en Segundo Paso, indicando en lo pertinente lo siguiente:

Respondiendo a la carta fechada 27 de febrero de 2007, la cual no está firmada por un funcionario del Hospital Metropolitano, puedo entender que se trata en respuesta a mi solicitud del 20 de febrero de 2007 en su Primer Paso, donde solicitara se me mantuviera el turno de trabajo de lunes a viernes de 6:30 a.m. a 3:30 p.m.

6. El 15 de marzo de 2007, la Unión radicó la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje alegando lo siguiente:

La querellante se considera perjudicada y hostigada por su supervisor y radica esta querrela al amparo del Artículo XIV, Sección 14.1 del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Hospital levantó la defensa de arbitrabilidad procesal bajo el argumento de que la Unión no cumplió con el Primer y Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.

El Hospital alegó que le dio instrucciones a la Querellante el miércoles, 14 de febrero de 2007, para trabajar el sábado, 17 de febrero en el Área de Rayos X.² Que la Querellante no se presentó a trabajar ese sábado sino que radicó su queja en, Primer Paso, el martes, 20 de febrero de 2007. Que la reclamación, queja o agravio surgió a partir del 14 de febrero, fecha en que se le notificó que debía presentarse a trabajar en sábado, y no el 17 de febrero como planteó la Unión. Que la Unión incumplió con el Primer Paso al radicar la querrela dos (2) días después de surgido el agravio. Argumentó además, que aún cuando la querrela se hubiese presentado utilizando el sábado, 17 de febrero de 2007 como fecha en que surgió la reclamación, la misma se presentó tardíamente en Segundo Paso dado que tendría que haberse presentado el 26 de febrero de 2007 o antes y no el 28 de febrero como ocurrió en este caso.

La Unión alegó, por su parte, que el planteamiento de arbitrabilidad procesal del Hospital es uno de carácter tardío debido que el mismo debió

² La Unión no refutó esta información.

plantearse en las primeras etapas del Convenio Colectivo y no al momento de la audiencia. Alegó además, que la querrela es arbitrable procesalmente toda vez que el Hospital interrumpió el término al contestar la querrela en Primer Paso el 27 de febrero de 2007 surgiendo uno nuevo a partir de esa fecha. Por lo que la misma se radicó en tiempo, en Segundo Paso, el 28 de febrero de 2007.

Previo al análisis de las contenciones de las partes en cuanto a la defensa levantada por el Hospital es preciso discutir cuándo se considera tardío o renunciado el derecho a levantar una defensa de arbitrabilidad procesal.

La llamada arbitrabilidad procesal se refiere a si los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el convenio o parte de ellos, aplican a una controversia en particular; si tales procedimientos han sido o no seguidos o cuando sin excusa alguna no se sigue el procedimiento establecido en el convenio anulándose con tal acción o inacción la capacidad del árbitro para intervenir. John Wiley & Sons v. Livintong, 376, U.S. 543, 547, 557 (1964).

Sobre este particular, existen dos vertientes o escuelas arbitrales. La primera establece que cualquier defensa de índole procesal deberá levantarse en los pasos preliminares del procedimiento de quejas y agravios o se entenderá renunciada. La segunda escuela sostiene que la discusión de los méritos del caso no impide que la arbitrabilidad procesal se levante en la primera oportunidad que se presente, previo a dilucidar los méritos del mismo en la audiencia de arbitraje. Aclaradas las vertientes nos suscribimos a la segunda escuela.

Por otro lado, debemos señalar que la alegación de la Unión en cuanto a la interrupción del término, por parte del Hospital, al contestar la querrela en Primer Paso es una carencia de fundamentos. El Convenio Colectivo en su Artículo XIV sobre Procedimiento de Quejas y Agravios, no hace mención alguna sobre ese particular. No obstante, es claro en la Sección 14.2, acápite (a), *supra*, cuando dice y citamos:

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.** (Énfasis nuestro.)

En este caso, el Hospital contestó reafirmandose en su posición aún cuando no estaba obligado a hacerlo. Ello no tuvo el efecto de interrumpir término alguno por lo que la Unión tenía que ceñirse a los términos del Convenio para evitar que la querrela prescribiera.

En cuanto al asunto de la arbitrabilidad procesal, encontramos que el Artículo XIV, Sección 14.2, acápite (a), *supra*, establece que se deberá presentar la queja por escrito en Primer Paso dentro de los cinco (5) días calendario a partir de la fecha en que surja dicha reclamación. Que en caso de que la queja permanezca sin resolver en este paso, se continuará la tramitación de la misma como se indica en el segundo paso. El acápite (b) de la Sección 14.2, *supra*,

establece como término fatal diez (10) días calendario después de haber surgido el incidente o motivo de la queja.

Si la reclamación surgió el 14 de febrero de 2007, la Querellante tenía hasta el 18 de febrero para presentar su reclamación. Ésta presentó la misma en Primer Paso el 20 de febrero de 2007, dos (2) días después del término dispuesto para ello en el Convenio Colectivo. De haberse presentado a tiempo, la Querellante hubiese tenido hasta el 23 de febrero para radicar en Segundo Paso, independientemente de que el Hospital contestase o no la misma. La Querellante radicó en Segundo Paso el 28 de febrero, cinco (5) días después de expirado el término.

La función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos. Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta de los Muelles de Ponce, 122 DPR 318. Cuando los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, el Código Civil (Art. 1233) señala que prevalecerá el sentido literal de las cláusulas. Por lo que, una vez se perfecciona un contrato, las partes quedan obligadas a cumplir con sus términos y con todas las consecuencias naturales del contrato que no sean contrarias a la ley, al uso y costumbre, ni a la buena fe. Jarra Corporation v. Axxis Corporation, 155 DPR 764.

VI. LAUDO

A tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, la querrela de autos no es arbitrable procesalmente.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 28 de septiembre de 2007.

LILLIAM M AULET BERRÍOS
ÁRBITRO

drc/LAB

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 28 de septiembre de 2007 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO LUIS A ORTIZ ALVARADO
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE,
MUÑOZ NOYA & RIVERA, C.S.P
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA IRALDA M ABARCA
REPRESENTANTE
HOSPITAL METROPOLITANO RÍO PIEDRAS
PO BOX 11981
SAN JUAN PR 00922

LCDO CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
50 ALTOS COLL Y TOSTE
SAN JUAN PR 00918

SR ANÍBAL ALAGO
REPRESENTANTE
ULEES
URB EXT ROOSEVELT
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III