

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

HOSPITAL SAN CRISTOBAL  
(HOSPITAL O PATRONO)

Y

UNIDAD LABORAL DE  
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS  
DE LA SALUD  
(U. L. E. E. S. O UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-08-2676

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL,  
CONVENIO COLECTIVO, ARTÍCULO X

ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó el jueves, 30 de abril de 2009, en el Hospital San Cristóbal, Ponce, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el **HOSPITAL SAN CRISTOBAL**, en adelante, el Hospital o el Patrono, comparecieron el Lcdo. Jesús A. Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz; la Srta. Candie Rodríguez Ruiz, Directora de Recursos Humanos; la Lcda. Migdalia Borrero Directora de Laboratorio, y la Sra. Marangely Maldonado, Secretaria del Departamento de Laboratorio. Estas últimas fueron presentadas como testigos para la parte de los méritos del caso, sin embargo, fueron excusadas porque se atendería primero el planteamiento de arbitrabilidad procesal, lo cual hacemos en el presente escrito.

Por la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD**, en adelante, la Unión o la U. L. E. E. S., compareció el Lcdo. Teodoro Maldonado, Asesor Legal y Portavoz.

El caso quedó sometido para su adjudicación el 6 de mayo de 2009.

### PROYECTO DE SUMISIÓN

No hubo acuerdo entre las partes sobre cuál era la controversia a resolver en este caso. Por lo tanto, presentaron separadamente sus respectivos proyectos de sumisión:

#### **Por el Hospital:**

Si la querrela del caso de autos es arbitrable procesalmente de conformidad al estado de derecho vigente.

Si el Patrono incurrió o no en una violación al Convenio Colectivo.

#### **Por la Unión:**

De terminar si el Patrono violó o no los Artículos III, XXX (7) del Convenio Colectivo vigente entre las partes. De determinarse que sí, que el Árbitro conceda el remedio adecuado.

### SUMISIÓN

**El Árbitro determinará si la controversia radicada por la Unión es o no arbitrable procesalmente. De serlo, determinará si el Hospital violó o no el Convenio Colectivo y que disponga el remedio apropiado.**

## OPINIÓN

El Patrono alega que la querella no es arbitrable procesalmente porque no fue sometida conforme a lo dispuesto en el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, Artículo X, del Convenio Colectivo<sup>1</sup>.

Plantea que la Unión radicó la querella directamente al foro de arbitraje obviando lo dispuesto en el Segundo Paso y Tercer Paso del procedimiento negociado entre las partes para resolver sus controversias.

La Unión arguyó que el Patrono no cumplió con el Convenio Colectivo al no responder la querella a tiempo en el Primer Paso. No obstante, este replicó demostrando que en efecto sí cumplió con el término de tiempo establecido por el Convenio Colectivo.

La disposición contractual invocada por el Patrono lee así:

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 el Empleado, la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o mas 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, y/o un representante de la Unidad Laboral, ante su supervisor inmediato, **dentro de cinco (5) días laborales, siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio.** Dentro de los cinco (5) días siguientes, a

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo, vigente desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007.

que se presente dicha queja el supervisor presentará la decisión por escrito para resolver dicha queja. Si el empleado no esta conforme con la decisión del supervisor, o si la queja del empleado concernido no pudiera resolverse con su supervisor, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso. En caso de no encontrarse el delegado o que éste no esté dispuesto a presentar la querella, el representante autorizado podrá radicar la misma.

### Segundo Paso

El empleado, el delegado y/o el representante autorizado de la Unidad Laboral someterá su querella por escrito, no mas tarde de cinco (5) días laborables después que el supervisor inmediato contestara, o debió haber contestado la querella en el Primer Paso al Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. El Director de Recursos Humanos, convocara una reunión entre las partes para discutir la querella ante su consideración, no mas tarde de cinco (5) días laborables 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 laborables de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo.

### Tercer Paso

1. Si la Unidad Laboral no esta conforme con la decisión del Director de Recursos Humanos 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 seleccionaran un árbitro de una terna de árbitro sometidas por el Negociado de Conciliación de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El árbitro será seleccionado mediante la eliminación de ternas.

2. (...)

3. (...)

4. (...)

Los hechos que originan la querella tuvieron lugar el 1 de mayo de 2008 cuando la Unión alegó que el Patrono violó el Convenio Colectivo y presentó querella en su Primer Paso ante la Sra. Migdalia Borrero, Supervisora General del Hospital<sup>2</sup>. Borrero respondió la querella el 7 de mayo de 2008 dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al surgimiento de la queja como dispone el Convenio Colectivo<sup>3</sup>. La Unión, el 21 de mayo de 2008, procedió a radicar directamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) la correspondiente Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro<sup>4</sup>, documento del cual sometió copia al Hospital, según la prueba admitida. Previo a la radicación de la querella ante el NCA, no tuvo lugar, ni la respuesta a la carta de la Sra. Migdalia Borrero, ni la reunión entre las partes para discutir la querella surgida.

Los hechos relatados prueban claramente que, por parte de la Unión, no se observó estrictamente el procedimiento de querellas en la tramitación de la queja del caso de autos. El empleado, el delegado o el representante autorizado de la Unidad Laboral debieron someter su querella por escrito, no más tarde de cinco (5) días laborables después que la supervisora inmediata contestara el 7 de mayo de 2008. En su lugar, la Unión optó por recurrir directamente al arbitraje sin de agotar todos los pasos previos del procedimiento de agravios que negoció con el Hospital. Esto es someter la querella por escrito al Director de Recursos Humanos para que éste convocara una reunión entre las partes y discutir la querella o controversia surgida.

---

<sup>2</sup> Exhibit 2 Conjunto, Hoja de Trámite, Procedimiento de Quejas, Agravios, Primer Paso.

<sup>3</sup> Exhibit 1 (del a al e) del Patrono.

<sup>4</sup> Exhibit 3 Conjunto, recibida y ponchada por el NCA el 21 de mayo de 2008.

Y luego de lo anterior, de no estar conforme con la decisión del Director de Recursos Humanos, o su representante autorizado, solicitar por escrito que se recurra a arbitraje, no más tarde de diez (10) días laborables, después de conocer la decisión del mismo.

No obstante, la Unión optó, repetimos, por recurrir directamente al arbitraje de la controversia ante el NCA obviando lo pactado en el Segundo y Tercer Paso de su Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, Artículo X, del Convenio Colectivo.

Establecido está que el procedimiento acordado en el convenio colectivo para la tramitación de las quejas y agravios y para su ventilación en arbitraje es de estricto cumplimiento<sup>5</sup>. Con ello se persigue impartirle a la negociación colectiva obrero patronal y a los procedimientos producidos por ella una seriedad y ecuanimidad que las haga respetable y respetadas. Creemos que de este modo contribuimos a la paz industrial, pues, impartándole seriedad y obligatoriedad al producto de la negociación colectiva creamos una medida de certeza en el derecho laboral que es deseable. Esa certeza creemos ha de inspirar confianza a las partes contratantes en que lo que contrata tendrá realmente fuerza de ley entre ellos<sup>6</sup>.

En atención a lo anterior, emitimos el siguiente:

---

<sup>5</sup> Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganadero de Vieques, 110 DPR 621 (1981); Nazario v. Lámparas Quezada Sales Corp., 99 DPR 450 (1970).

<sup>6</sup> Buena Vista v. J. R. T., 97 DPR 624 (1967).

**LAUDO**

La querrela presentada por la U. L. E. E. S. no es arbitrable procesalmente.

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.**

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 21 de mayo de 2009.

---

**ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** **Archivado** en autos, a 21 de mayo de 2009; se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JESÚS A. RODRÍGUEZ  
ABOGADO DEL HOSPITAL  
P O BOX 9009  
PONCE PUERTO RICO 00732-9009

SRTA CANDIE RODRIGUEZ RUIZ  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL SAN CRISTOBAL  
P O BOX 501 COTO LAUREL  
PONCE PUERTO RICO 00922-1981

LCDO TEODORO MALDONADO  
ABOGADO DE LA U. L. E. E. S.  
P O BOX 10177  
PONCE PUERTO RICO 00732-0177

SR ARIEL ECHEVARIA  
REPRESENTANTE U. L. E. E. S.  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
URB LA MERCED  
SAN JUAN PUERTO RICO 00918-2111

---

**LUCY CARRASCO MUÑOZ**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**