

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
Tel. 754-5310 fax 756-1115

HOSPITAL METROPOLITANO
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-806

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 10 de abril de 2014.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación el lunes, 2 de junio de 2014, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hospital Metropolitano en adelante denominado "el Patrono" o "el Hospital" comparecieron Lcdo. Diego Ramírez Bigott, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Ricardo Pizarro, Coordinador de Recursos Humanos.

Por la U.L.E.E.S en adelante denominada "la Unión" comparecieron el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Asesor Legal y Portavoz y la Sra. Milagros Reyes De Jesús Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes acordaron someter para su resolución final el siguiente Acuerdo de Sumisión:

1. Que el Árbitro determine si la presente controversia es arbitrable procesalmente.
2. De determinar que no lo es, que desestime la querella.
3. De determinar que es arbitrable que señale una vista en los méritos.

III. DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo entre las partes de la Unidad "B"
(Enfermeras Graduadas) (2005-2008)

IV. ARTÍCULO DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

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 cualesquiera 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 14.3

(a) El árbitro será escogido por las partes, de una terna enviada por el Secretario del Trabajo de Puerto Rico, de entre los árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Las partes escogerán el árbitro tachando, cada una de las partes, un (1) árbitro, quedando solamente el árbitro escogido. La Unión tachará primero y luego el Hospital y/o viceversa. En el supuesto de que el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico decline atender la querrela por tratarse de reclamaciones donde se alega discriminación u hostigamiento, las partes seleccionarán un árbitro privado cuyos honorarios serán divididos por partes iguales entre la Unión y el Hospital.

(b) Para que la Unión pueda llevar un caso de despido o suspensión de un empleado a arbitraje, el empleado afectado deberá haber aprobado el período probatorio de empleo.

(c) El árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso y deberá notificarlo a las partes conforme a la reglamentación vigente del Negociado de Conciliación y Arbitraje, a menos que las partes de mutuo acuerdo, renunciaran por escrito a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.

(d) En la vista señalada por el árbitro, escogido de la manera antes descrita, las partes deberán someter por escrito las controversias a ser resueltas por el árbitro. El

laudo del árbitro será final y firme, y obligaría a las partes siempre en cuanto el mismo sea conforme a derecho y no varíe o altere las disposiciones de este convenio. Las determinaciones de hecho del árbitro serán firmes en cuando estén apoyadas significativamente para el expediente. La determinación del árbitro deberá ser conforme a derecho. Cualquier controversia en torno a arbitrabilidad procesal podrá ser objeto de revisión judicial, pero será resuelta en primera instancia por el árbitro antes de señalarse una vista sobre los méritos de la querrela.

(e) Cualesquiera de las partes tendrá el derecho de solicitar que se tome un récord taquigráfico mutuamente aceptado. El mismo correrá por cuenta de la parte que lo solicite, obligándose la parte solicitante a proveer una copia a la otra parte. El récord taquigráfico constituirá el récord oficial del caso.

(f) La Unión, quien será la representante exclusiva del empleado agraviado, y el Hospital, podrán comparecer ante el árbitro representada por sus agentes o abogados. En caso de que alguna de las partes dejare de comparecer a la vista citada por el árbitro sin haber sido previamente excusada por éste, el árbitro podrá emitir su laudo basado en la prueba que presente la parte que comparezca.

(g) Las decisiones del árbitro, así nombrado, serán finales e inapelables.

(h) Todo laudo que emita el árbitro será por escrito, notificado a ambas partes y emitido conforme a derecho, el Convenio Colectivo y las leyes aplicables.

(i) El árbitro no tendrá jurisdicción, poder o facultad para en forma alguna, alterar, enmendar, cambiar, modificar, añadir o restar a ninguna de las disposiciones de este Convenio, tampoco podrá conceder honorarios, costas o daños y perjuicios a ninguna de las partes. Un laudo emitido en violación de este inciso será nulo y sin efecto.

(j) Para tener efecto, las notificaciones que se hagan de acuerdo con este Artículo, serán entregadas personalmente por una parte a la otra, o enviadas por correo o vía fax.

(K) En torno a cualquier acción disciplinaria que sea iniciada por el Departamento de Recursos Humanos y/o el Administrador directamente y no por el supervisor inmediato del empleado, se podrán obviar los pasos del Procedimiento de Quejas y Agravios por acuerdo escrito entre las partes y llevarse directamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

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 iniciar 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.

Sección 14.7 - Cuidado al Paciente

La aplicación de los procedimientos contenidos en este artículo no deberán interferir indebidamente con el servicio, cuidado al paciente, así como la eficiente

realización del trabajo, por lo que los empleados deberán obtener aprobación de su supervisor, previo a cesar su trabajo asignado según se establece en el presente artículo.

Sección 14.8 - Retroactividad

Bajo ningún supuesto o disposición del presente Convenio Colectivo o laudo de arbitraje el remedio provisto para una querrela podrá retrotraerse, más allá de la fecha en que la queja fue presentada por escrito a tenor con el presente artículo. Disponiéndose que en lo relativo a una querrela referente a un despido o suspensión, la retroactividad, si alguna, comenzará desde la fecha en que la medida disciplinaria fue implementada.

Sección 14.9 - Arbitrabilidad

El caso de que alguna de las partes alegue que la querrela no es arbitrable sustantiva o procesalmente, el árbitro determinará primero la controversia en torno a la arbitrabilidad. Una vez dicho laudo sea final y firme, se pautará entonces la vista en torno a los méritos de la querrela.

Sección 14.10 - Arbitrabilidad y los Derechos de Administración

Al considerar si una querrela es arbitrable sustantivamente y al considerar los méritos de cualquier querrela, así como al interpretar y aplicar las disposiciones del presente Convenio, es mandatorio para el árbitro, el que se guíe por el principio fundamental de que el Hospital retiene todos los derechos de administración incluidos pero no limitándose a los específicamente identificados en el presente Convenio

Colectivo, salvo en la medida en que sean expresamente modificados o restringidos por una disposición específica del Convenio.

Sección 14.11 - Reclamación de Salarios

Toda reclamación de salarios que surja bajo este Convenio o las leyes aplicables, estará sujeto al procedimiento de quejas y agravios aquí descrito con el entendido de que la parte querellante deberá presentar a la Administración su queja dentro de la vigencia de este Convenio.

VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El patrono expone y alega que la evidencia presentada durante la vista de arbitraje del caso de autos refleja que la Querellante así como la Unión no siguieron los términos jurisdiccionales acordados en el Artículo XIV - Procedimiento de Quejas y Agravios, supra, del Convenio Colectivo, vigente a la fecha de los hechos que motivaron la presente querella.

Que específicamente según el Convenio Colectivo, la Querellante tenía un término jurisdiccional de cinco (5) días a partir de la fecha del agravio para presentar el primer paso del Proceso de Quejas y Agravios y sin embargo no fue hasta catorce (14) días luego del agravio que presentó el primer paso, que similarmente también incumplió con el segundo paso ya que tardó veinte (20) días para presentarlo y el Convenio Colectivo dispone que se tenía que presentar no más tarde de diez (10) días contados a partir de la fecha del agravio.

Alega y expone el patrono finalmente que éstas faltas o fallas procesales tienen el efecto forzoso de privar a la Querellante de poder tramitar su querrela ante un árbitro según lo dispone el Convenio Colectivo.

Por su parte la Unión expone y alega que cumplió con los términos que establece el Convenio Colectivo en el caso de autos y que el patrono ha planteado que el caso no es arbitrable procesalmente pero no ha establecido en derecho que le asiste la razón.

VII. HECHOS DEL CASO

1. La Sra. Milagros Reyes De Jesús, en adelante denominada "Querellante" fue despedida el 4 de septiembre de 2007 por alegadamente violar la regla núm. 61 del Manual del Asociado.
2. El 18 de septiembre de 2007, transcurridos catorce (14) días de su despido, la Querellante suscribió la carta de trámite del primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.
3. El 24 de septiembre de 2007 transcurridos veinte (20) días de su despido, se recibió el segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios cuando la Querellante sometió la carta de trámite del Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE EL PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD PROCESAL

Somos de opinión que le asiste la razón al Patrono y no a la Unión en el caso de autos y que la querrela objeto del caso de autos no es arbitrable procesalmente. Veamos.

Inicialmente debemos señalar que el Procedimiento de Quejas y Agravios, usualmente consiste en una serie de pasos procesales que tienen que realizarse dentro de unos límites específicos de tiempo. Henry Vogt Mach. Co., 46 LA 654, 657 (Stouffer,

1996). Es menester del árbitro el referirse al Procedimiento de Quejas y Agravios, usualmente consiste en una serie de pasos procesales que tienen que realizarse dentro de unos límites específicos de tiempo. Henry Vogt Mach, Co., LA 654, 657 (Stouffer, 1996). 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 cumplimiento precede a la radicación de la querrela en el foro arbitral. Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Fórum, Primera Edición, año 2000, pág. 424.

Cuando en el Convenio Colectivo se establecen los requisitos para presentar las quejas y agravios, y los mismos son claros e inequívocos, los árbitros deberán declarar no ha lugar la queja si el procedimiento no es seguido según lo acordado. Monroe Mfg., 107 LA 877, 879 (Stephens, 1996). Específicamente sobre los términos en el que se deben presentar las quejas, se ha resuelto que si el Convenio Colectivo contiene límites de tiempo claros para presentar y procesar las quejas, el no seguirlos resultará en la desestimación de la misma. Un agravio presentado desatendiendo el período fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente. Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje: Obrero - Patronal, supra pág. 236. Esto siempre y cuando el no-cumplimiento sea levantado. E.g., Wyandot, Inc. v. Food and Commercial Workers Local 227, 205 F. 3D 922 (6th Cir., 2000).

Podemos observar que el Procedimiento de Quejas y Agravios acordado entre el Hospital y la Unión clara e inequívocamente establece los términos para cada uno de los pasos del proceso. Además fue expresamente acordado el carácter jurisdiccional de dichos términos. De ahí que no se puede ignorar en la presente reclamación el lenguaje claro e inequívoco del acuerdo.

Esto cobra real importancia siendo el lenguaje expreso del presente Convenio Colectivo, el que precisamente define el alcance de la autoridad del árbitro. First Options of Chicago v. Kaplan, 514 U.S. 938, 943 (1995); Safeway Stores v. Food & Comercial Workers Local 400, 621 F.Supp. 1233 (D.D.C., 1985).

En el caso de Rosa Belén Cruz Parrilla, Recurrída v. Departamento de la Vivienda y la Junta de Reestructuración Fiscal, Peticionarios, 184 D.P.R. 393 (2012) nuestro Honorable Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

“[t]odos los términos que las reglas no declaran expresamente improrrogables pueden prorrogarse por el tribunal”. R. Hernández Colón, op. cit., pág. 199. Para ello, generalmente se requiere que la parte que solicita la prórroga, o que actúa fuera de término, presente justa causa por la cual no puede cumplir con el término establecido. Íd.

Por otro lado, existen términos de naturaleza improrrogable que no están sujetos a interrupción o cumplimiento tardío. “Se denominan estos términos como jurisdiccionales o fatales porque transcurren inexorablemente, no importa las consecuencias procesales que su expiración provoque”. Íd pág. 201. Ello significa que una vez transcurre un término de naturaleza jurisdiccional, el tribunal o la agencia estatal pierde jurisdicción para atender el asunto ante su consideración. (Énfasis suplido)

A la luz del lenguaje del Convenio Colectivo, resulta evidente que la Unión, en su Primer Paso, debió presentar su queja “dentro de cinco (5) días calendarios a partir de la fecha en que surgió dicha reclamación, queja o agravio.” Sin embargo, no fue hasta transcurridos catorce (14) días que la presentó. El despido, es decir, la causa de la querrela, fue notificado el 4 de septiembre de 2007 y el 18 de septiembre de 2007, transcurrido el término de naturaleza jurisdiccional, se presentó el Primer Paso del Procedimiento de Querrela.

Además, tampoco se cumplió con los términos de carácter jurisdiccional que exige el Segundo Paso. El Convenio Colectivo exige que el Segundo Paso se presente “no más tarde de los siguientes diez (10) días calendario después de haber surgido el incidente o motivo de la queja”, no obstante, éste se presentó 20 días después del despido.

Según surge de los hechos del caso, a pesar de que la causa de la reclamación surgió el 4 de septiembre de 2007, fue el 24 de septiembre de 2007 que se presentó el Segundo Paso.

Es preciso señalar que el término para presentar el Segundo Paso no está condicionado a que el Hospital responda a la Querrela radicada en el Primer Paso de Procedimiento y así se reconoce expresamente en el Artículo XIV, supra, del Convenio.

Por último debemos señalar que la Unión no presentó testimonio o evidencia alguna que arroje dudas o refute el hecho de que el despido le fue notificado a la Querellante el 4 de septiembre de 2007.

Según lo acordado en el Convenio Colectivo, las consecuencias de presentar la queja 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. Por razón de lo anterior la Querellante incumplió con los términos establecidos en el procedimiento de quejas y agravios, razón por la cual la presente Querella no es procesalmente arbitrable, razón por la cual procede que desestimemos la querella del caso de autos.

El claro incumplimiento en presentar la querella a tiempo conlleva la desestimación de la misma por ser de naturaleza jurisdiccional y condición esencial del Convenio Colectivo.

Tomando en consideración los hechos del presente caso el mismo debe ser desestimado por no ser procesalmente arbitrable.

A tenor con lo anterior emitimos el siguiente:

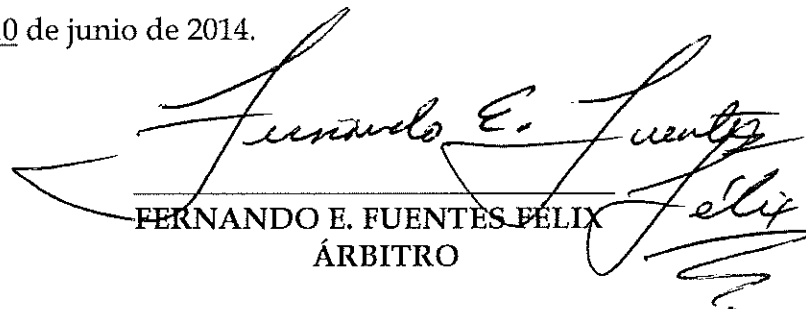
VIII. LAUDO

La querella no es arbitrable procesalmente.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 10 de junio de 2014.


FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 10 de junio de 2014, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ANÍBAL ALAGO
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

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

LCDO DIEGO RAMÍREZ BIGOTT
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA