

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

**HOSPITAL AUXILIO MUTUO  
DE PUERTO RICO, INC.  
(Patrono)**

Y

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-09-1660**

**SOBRE:  
Arbitrabilidad Procesal**

**ÁRBITRO:  
MARIELA CHEZ VÉLEZ**

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 17 de mayo de 2011. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 19 de abril de 2011, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por el Hospital Auxilio Mutuo, en adelante “el Patrono u Hospital”, comparecieron: el Lcdo. Demetrio Fernández, Asesor Legal y Portavoz; la señora María Vega, Representante y Testigo; y las señoras Ivelisse Marrero y Olga Fiol en calidad de testigos.

Por la Unión Laboral de Enfermeras, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, Asesor Legal y Portavoz; el señor Aníbal Alago, Representante; y el señor Miguel Encarnación, Querellante.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbíto determine si la querella presentada por el señor Miguel Encarnación Márquez, miembro *bona fide* de la Unidad C, de la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (ULEES), es o no arbitrable en su modalidad procesal conforme a las disposiciones que para ello hace el Convenio Colectivo vigente para la fecha en que se amonestó a Encarnación Márquez. De determinar que la querella es arbitrable en su modalidad procesal que señale entonces una fecha para celebrar la vista de arbitraje en su fondo.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO XI

#### PROCEDIMIENTO PARA QUEJAS Y AGRAVIOS

- 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 Unión 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 el Director del Departamento de Recursos Humanos o su representante autorizado dentro de los doce (12) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio con copia al Gerente o Supervisor del departamento. Dentro de los doce (12) días laborables siguientes a que se le presente dicha queja, el Director del 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 doce (12) días laborables después que la misma le 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 doce (12) días laborables de celebrada la reunión, disponiéndose, que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo.

...

G. Si cualquiera de las partes de este Convenio excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o el agravio será tratado como resuelta en contra de la parte que excedió los periodos de tiempo aquí especificados, excepto cuando las partes acuerden extender dicho límites de tiempo.

...

J. La decisión del árbitro será final y obligatoria excepto cuestiones de derecho y cuyas cuestiones de derecho puedan ser apeladas e una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.

...

#### IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, Miguel Encarnación Márquez, trabaja para el Hospital Auxilio Mutuo y ocupa el puesto de Técnico de Manejo de Información de Salud.
2. El 5 de diciembre de 2008, la supervisora directa del querellante, Sra. Olga Fiol, y la Gerente del Departamento de Récords Médicos y Manejo de la Información, Sra. Ivelisse Marrero, se reunieron con el querellante para discutir asuntos relacionados con el desempeño laboral de éste último.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 del Patrono.

3. El 11 de diciembre de 2009, la ULEES en representación del señor Encarnación, radicó querrela en Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios según dispone el Convenio Colectivo, mediante carta dirigida a la Directora de Recursos Humanos, señora María Vega; por los hechos ocurridos el 5 de diciembre de 2008.<sup>2</sup>
4. El 16 de diciembre de 2008, la señora Vega, Directora de Recursos Humanos, le cursó carta a la señora Meléndez, Presidenta de la ULEES, en respuesta a la querrela presentada en Primer Paso. En lo pertinente, la señora Vega indicó lo siguiente:

Por motivo de varios días que estaré fuera del Hospital no me es posible atender dicha Querrela en tiempo requerido, conforme al Convenio Colectivo.  
Por tal motivo solicito que se coordine la reunión para el 15 de enero del 2009, a las 2:00 p.m. sin que esto afecte el Procedimiento de Quejas y Agravios.
5. El 15 de enero de 2009, a las 2:00 p.m. los representantes del Hospital se presentaron a la oficina de Recursos Humanos para celebrar la reunión en Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. A dicha reunión no se presentaron los representantes de la Unión.<sup>3</sup>

## V. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos, el Patrono presentó ante nuestra consideración un planteamiento de arbitrabilidad procesal en el que alego que la Unión incumplió con

---

<sup>2</sup> Exhibit 3 del Patrono.

<sup>3</sup> Exhibit 5 del Patrono.

el Convenio Colectivo. Sostuvo, que la Unión violó lo dispuesto en el Artículo XI, supra, sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios en el Primer Paso de la Etapa Formal.

La Unión por su parte alegó, que el Hospital se excedió de los términos establecidos en el Convenio Colectivo, en específico, de los doce (12) días laborables que establece el Convenio Colectivo para convocar una reunión luego de presentada la queja. Además, indicó que al Hospital no haber cumplido con el Procedimiento de Quejas y Agravios, la querrella debe ser adjudicada a favor del empleado, según lo dispone el Artículo XI, Inciso G, supra.

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral con la intención de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrella que tiene ante sí. La arbitrabilidad procesal cuestiona la madurez de una querrella, al dilucidarse el hecho de si se cumplió o no con los términos establecidos en el convenio colectivo para el procesamiento de un agravio.

El Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en el Artículo XI, supra, del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben procesarse las querellas. En el caso de autos, somos de opinión que el Hospital no cumplió con el procedimiento establecido en el Artículo XI, supra, del Convenio Colectivo suscrito por ambas partes. La Directora de Recursos Humanos le escribió una carta el 16 de diciembre de 2008 a la Presidenta de la Unión, en la cual le indicó que se coordinara una reunión el 15 de enero de 2009, para discutir la querrella del señor Encarnación Márquez.

Mediante dicha carta, la Directora de Recursos Humanos enmendó el Convenio Colectivo. Nada más lejos de la realidad. El Convenio Colectivo establece en el Artículo XI, Inciso G, supra, que:

*Si cualquiera de las partes de este Convenio excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o el agravio será tratado como resuelta en contra de la parte que excedió los periodos de tiempo aquí especificados, excepto cuando las partes acuerden extender dicho límites de tiempo.*

En el caso de autos, las partes no acordaron extender los límites de tiempo que establece el Artículo XI, supra. Al menos de la prueba que obra en autos, así se desprende.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para 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 vs. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970). Los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez vs. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Por lo que, las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. Vs. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es 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 Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). 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.<sup>4</sup> Por otro lado, 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.<sup>5</sup>

En el caso que nos ocupa, habiéndose establecido que el Hospital no cumplió con el Procedimiento de Quejas y Agravios, procede que la querella sea adjudicada a favor del querellante, siendo la misma final y obligatoria para las partes.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

#### IV. LAUDO

El Hospital no cumplió con los términos establecidos en el convenio colectivo; por lo tanto, la querella se resuelve a favor del querellante.

---

<sup>4</sup> Elkouri & Elkouri- "How Arbitration Works" 6<sup>th</sup> Ed. págs. 217-222.

<sup>5</sup> Fairweather's - "Practice & Procedure in Labor Arbitration" 4<sup>th</sup> Ed. BNA, págs. 123-133.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico a \_\_\_\_\_ de junio de 2011.

**MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, de \_\_\_\_\_ de junio de 2011 y

remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. MARÍA VEGA  
HOSPITAL AUXILIO MUTUO  
PO BOX 1227  
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO. DEMETRIO FERNÁNDEZ  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO. CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ  
CALLE HATILLO NÚM. 55  
SAN JUAN PR 00918

SR. ANIBAL ALAGO  
ULEES  
URB. LA MERCED  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
EXT. ROOSEVELT  
SAN JUAN PR 00918-2111

---

**NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**



