

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

ADMINISTRACION DE SERVICIOS
MEDICOS DE PUERTO RICO
(ASEM)
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
(UGT)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A 09-2685

SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
Y PROCESAL
RECOBRO DE DINERO (SALARIO)

ÁRBITRO:
BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 5 de noviembre de 2010, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico compareció el Lcdo. Manuel Clavell Spitché, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. María I. Roldán, Oficial Principal Laboral; y la Sra. Melissa Maldonado, Representante de Recursos Humanos de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Bayamón.

Por la Unión General de Trabajadores, comparecieron el Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz; el Sr. Nery Cruz, Oficial de Servicio; y la Sra. Antonia Vázquez Marín, querellante.

A las partes de referencia, se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus contenciones.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes así representadas no lograron establecer un Acuerdo de Sumisión. En su lugar, expusieron sus respectivas posiciones en cuanto a lo que entendían es la controversia a resolver y delegaron en la Árbitra el determinar el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Por el Patrono:

“Determinar si la querella es o no arbitrable sustantivamente y procesalmente.

En cuanto a la arbitrabilidad sustantiva es porque no surge del Convenio Colectivo disposición alguna que sustente la formulación de la querella.

En cuanto a la arbitrabilidad procesal determinar si conforme al Procedimiento de Querellas del Convenio Colectivo vigente, la Unión procedió a la radicación de la querella en los términos establecidos en el mismo.

De determinar que la querella no es arbitrable se solicita el cierre con perjuicio de la misma”

Por la UGT:

“Determinar de conformidad a los hechos del caso y el Convenio Colectivo si procede o no el recobro por concepto de salarios pagados a la querellante”

Analizadas las contenciones de las partes, la prueba admitida, el Convenio Colectivo y los hechos particulares del caso, determinamos que el proyecto de sumisión debe de ser el siguiente:¹

Determinar si la querrela es arbitrable en su modalidad procesal o sustantiva; de no ser arbitrable procesalmente o sustantivamente desestimar la misma.

De ser arbitrable determinar si procede o no el recobro por concepto de salarios pagados a la querellante.

ESTIPULACIÓN DE DOCUMENTOS

1. Exhibit Núm. 1 conjunto - Convenio Colectivo
2. Exhibit Núm. 2 conjunto - Carta con fecha del 21 de abril de 2009 dirigida a la Sra. Antonia Vázquez Marín firmada por la Sra. Yolanda Figueroa, Directora Asociada de Recursos Humanos y la Sra. Sonia Marisol Rivera, Directora de Recursos Humanos.
3. Exhibit Núm. 3-conjunto - Carta con fecha del 4 de mayo de 2009 dirigida a la Sra. Sonia Marisol Rivera Cruz, Directora Asociada de Recursos Humanos.
4. a-Exhibit Núm. 4-a- Carta con fecha del 7 de mayo de 2009 dirigida al Sr. Nery Cruz Reyes firmada por la Sra. Sonia Marisol Rivera Cruz.
5. b-Exhibit Núm. 4-b- Acuse de recibo.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Allá para abril de 2009, la Sra. Antonia Vázquez Marín se desempeñaba como Enfermera Generalista en la Sala de Operaciones del Hospital Regional de Bayamón, y, solicitó su jubilación luego de treinta y siete años (37) de servicio.

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sobre la Sumisión, Artículo XIII (B), dispone: "En la eventualidad 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 resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios".

2. Mediante la revisión del expediente de personal como parte del proceso de la jubilación solicitada por la querellante; el área de compensaciones se percató que había una discrepancia en los salarios que estuvo devengando.
3. El 21 de abril de 2009, la querellante fue informada por medio de comunicación escrita de la discrepancia encontrada en los salarios que había estado devengado.
4. La discrepancia de salarios informada se reflejaba en una OP-15 cuando se realizó una transacción de personal de aumento de salario general el 1 de enero de 2005. Al 31 de diciembre de 2004, el salario devengado por la querellante era de \$3,695.00 mensuales; con el aumento efectivo el 1ero de enero de 2005, el salario oficial debió ser de \$3,845.00. Pero, por razones desconocidas le modificaron el salario a \$5,045.00.
5. La Administración de Servicios Médicos inició una investigación para determinar la causa de la discrepancia en los salarios devengados por la enfermera Vázquez y procedió hacer una revisión de los mismos a partir de enero de 2005 hasta el tiempo de que fue efectiva su jubilación. Esto, para que los Sistemas de Retiro pudiese calcular correctamente la pensión que le correspondía al momento de la jubilación.
6. La Sra. Antonia Vázquez fue informada que efectivo el 28 de abril de 2009, su salario se modificaría de \$5,688.00 mensual que recibía actualmente a \$4,632.00 mensuales. También, fue informada que debido a la discrepancia encontrada y ser pagada en exceso del salario real podría conllevar recobro de

- salarios pagados indebidamente, que el Área de Finanzas no le pasaría factura de cobro hasta tanto se finalizara la investigación. Por último, le informaron que debido a que retiró las aportaciones del Sistema de Retiro cuando renunció al Departamento de Salud, afectó la fecha de efectividad del pago del 5% por treinta (30) años de servicio y procedía hacerle un recobro que se le dedujo de las liquidaciones de su jubilación.
7. El 4 de mayo de 2009, el Sr. Nery Cruz Reyes, Oficial de Servicios de la UGT por medio de comunicación escrita dirigida a la Sra. Sonia Rivera Cruz, Directora de Recursos Humanos le expresó su desacuerdo en relación a la modificación de salario e indicó que no había evidencia que sustentara dicho ajuste.
 8. El 7 de mayo de 2009, la señora Rivera Cruz, Directora de Recursos Humanos cursó comunicación escrita al señor Cruz, Oficial de la UGT donde se sostenía en su posición y que la decisión tomada por ASEM procedía en derecho.

CLAUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo II-Reconocimiento de la Unión

La Administración reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropiaada que más adelante se define- según Certificación de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el caso P-3579 de fecha 29 de noviembre de 1985- a los fines de negociar colectivamente con respecto a salarios, tipos de paga, horas de trabajo y otras condiciones de trabajo, así como en cuanto el cumplimiento del presente Convenio.

Artículo IV - Derechos de la Administración

La administración retiene las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a la facultad de dirigir, administrar y operar la empresa y la prestación de los servicios; excepto según sea limitado por el Convenio Colectivo y serán ejercitados de forma tal que se logren los fines de este Convenio, y así lo reconoce la Unión.

Artículo LIX - Procedimiento de Querellas

Cuando la Unión no estuviese de acuerdo con una determinación fundamentada en el Convenio adoptada oficialmente por el (la) Director(a) Ejecutivo, el(la) Director (a) de Recursos Humanos o el (la) Director (a) de Servicios Fiscales no deberá utilizar el procedimiento establecido en la Sección 3 que antecede, sino que podrá optar entre solicitar la reconsideración de la determinación objetada o elevar el asunto a arbitraje, todo dentro del término de siete (7) días laborables establecido anteriormente a partir de la fecha en que fuera notificada oficialmente.

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, el representante legal de la Unión levantó dos planteamientos sobre la arbitrabilidad de la querella; el primer planteamiento de materia procesal y el segundo en torno al aspecto sustantivo.

Sobre la arbitrabilidad procesal, alega que la unión no cumplió con los términos establecidos en los incisos (a) y (b) del Artículo ILX sobre el Procedimiento de Querellas. Plantea que la empleada querellante fue notificada sobre la determinación de su liquidación de jubilación el 22 de abril de 2009, día que firmó el recibo de la comunicación.

Que el término de vencimiento para radicar su reconsideración era hasta el 2 de mayo de 2009, pero, a pesar de ello, la Directora de Recursos Humanos reconsideró y se sostuvo en su posición mediante comunicación recibida por la unión el 27 de mayo de 2009.

Alegó, que el 8 de junio de 2009 la unión radicó tardíamente la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje debido a que el término de los siete (7) días culminaba el 5 de junio de 2009.

En relación a la arbitrabilidad sustantiva plantea que el asunto traído ante nuestra consideración no está maduro todavía. Indica, que el Patrono no le ha requerido formalmente a la querellante el pago porque está en proceso una investigación en torno a las cantidades pagadas por error desde el 1 de enero de 2005, y eventualmente se informará el curso a seguir.

Por último, añadió que sustantivamente las cantidades pagadas erróneamente a la empleada son susceptibles de recobro por obligación de ley, pues, se trata de erogación de fondos públicos. Que al presente está pendiente establecer cuáles fueron las cantidades que le pagaron erróneamente a la empleada y cuál será el método de recobro.

Por otro lado, es la posición de la Unión que no procede el recobro de dinero. Alega, que la unión radicó la querrela en el foro de arbitraje por la querellante estar aun en la unidad de apropiada. Que al día de hoy, el Patrono no ha puesto en condiciones a la unión de saber cuáles pagos indebidos de x tiempo a x tiempo se le hicieron a la querellante.

Señala, la unión que tenía que radicar la querrela debido que hubo un error de hecho o derecho y la empleada no es responsable por ello. El patrono en su último pago quincenal le hizo un ajuste de salario a la empleada antes de irse y se vio afectada su pensión sin haber concluido la investigación. El patrono decidió que era erróneo su salario y le redujeron su salario sin haber concluido la investigación.

Por último, señaló que el Patrono tiene las manos sucias porque no puede reclamar que la Unión se pasó por un día tarde en radicar la querrela por estar impedido por sus propios actos. El patrono tomó una decisión atropellada y creó el problema de una pensión mermada por una investigación que no ha sido concluida; pretenden que la querrela sea no arbitrable cuando fue ASEM quien cometió el error.

Analizados los planteamientos de las partes, entendemos que la querrela no es arbitrable procesalmente. Quedó demostrado, que la UGT radicó fuera del término establecido en el procedimiento de quejas y agravios pactado por las partes. Sobre el particular, se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. En *Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras*, [83 DPR 258](#), 264 (1961) establece que la cláusula de quejas y arbitraje del convenio colectivo obliga a las partes contratantes a cumplir con el mismo. Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querrelas

porque, generalmente, un agravio que no es presentado o no es presentado en todas las etapas del procedimiento, o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea diligente y rápida. De esa forma, se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios.²

También, tenemos que añadir que coincidimos con el Patrono en cuanto a que la querella no estaba madura debido a que la investigación en cuanto al recobro de dinero por alegada discrepancia en pago de salarios no ha culminado. La árbitro no puede emitir un remedio a medias cuando está inconclusa una investigación. Por lo tanto, finalizada la investigación la querella estará madura para su radicación en el foro arbitral o cualquier foro dado que los hechos ocurrieron estando vigente en el convenio colectivo y cuando la querellante estaba empleada. El hecho que la empleada esté jubilada no pierde el derecho de poner la querella cuando esté madura.

Por lo anteriormente expuesto emitimos el siguiente:

LAUDO

La querella no es arbitrable procesalmente; tampoco contenía los elementos de madurez necesarios para emitir un remedio. Se desestima la misma.

² Véase El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 11 de mayo de 2011.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 11 de mayo de 2011 y remitida copia por

correo a las siguientes personas:

LCDO MANUEL CLAVELL
ADM. DE SERVICIOS MEDICOS (ASEM)
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

SRA MARÍA ROLDÁN PAGÁN
OFICIAL PRINCIPAL DE ASUNTOS LABORALES
ADM. DE SERVICIOS MÉDICOS (ASEM)
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

SR JOSÉ AÑESES PEÑA
ASESOR LABORAL
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA NERY CRUZ
OFICIAL DE SERVICIO
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III