

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

MEDCENTRO - CONSEJO DE SALUD
DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

UNITED STEELWORKERS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-1661

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO
JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje se celebró el 12 de abril de 2012, en las instalaciones de la Oficina de Normas de Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Ponce, Puerto Rico.

Por Med Centro - Consejo de Salud de Puerto Rico., en adelante "la Compañía" o "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. José Oliveras, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Yolanda Bobé Roche, Directora de Recursos Humanos, y la Lcda. Wanda Vázquez Madera, Supervisora de Tecnólogos Médicos y Testigo.

Por la United Steelworkers, en adelante "la Unión", comparecieron: el Sr. Rubén Cosme Ayala, Representante y Portavoz; el Sr. Juan Vargas Cortés, Delegado General y Testigo; y la Lcda. Aurea Quiñones Pacheco, querellante y Testigo.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien someter en apoyo de sus

posiciones. El caso quedó sometido el 28 de mayo de 2012, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos memorandos de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto al asunto que sería resuelto en el presente caso, por lo que ambas sometieron, por separado, sus respectivos Proyectos de Sumisión, a saber:

Por el Patrono:

“Determinar si la querrela es arbitrable. De serlo, determinar si la carta de amonestación cursada a la Querellante estuvo o no justificada. De no estarlo que el Árbitro provea el remedio adecuado. El laudo deberá ser conforme a derecho.”

Por la Unión:

“Determinar si la empleada Aurea Quiñones Pacheco, cometió o no la falta que se le imputa. Del Honorable Árbitro determinar que no se cometió la falta que se le imputa a la Sra. Quiñones, ordene se remueva de su expediente el “memo” disciplinario.”

Acorde con el reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ El Artículo XIII, Inciso (b) - Sobre la Sumisión - del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone: b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De determinar que la querrela es arbitrable procesalmente, determinar si la carta de amonestación cursada a la Querellante estuvo o no justificada. De determinar que no estuvo justificada, proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO²

ARTÍCULO XXII DÍAS FERIADOS

1. Todo empleado regular de la Unidad Contratante tendrá derecho a disfrutar los siguientes días feriados sin pérdida de paga o salario, si dicho día feriado cayese dentro de su programa de trabajo semanal.

- a. Día de Año Nuevo (1 de enero)
- b. Día de Reyes (6 de enero)
- c. Eugenio M De Hostos (11 de enero)
- d. Dr. Martín Luther King (conforme se asigne en el calendario de cada año)[³]

....

ARTÍCULO XLII QUEJAS Y AGRAVIOS Y ARBITRAJE

1. Cualquier controversia, disputa, conflicto o diferencia entre la Unión y el CDT sobre a interpretación y a aplicación de las disposiciones expresas del presente Convenio Colectivo; o cualquier controversia, disputa o conflicto sobre medidas disciplinarias que se le impongan a un empleado unionado o que resulte en la suspensión de empleo y sueldo o el despido de empleo, será sometido al procedimiento que se establece en el presente artículo.

...

² Exhibit Núm. 1 Conjunto: Convenio Colectivo entre United Steel Workers y CDT Playa Ponce (Med Centro - Centro de Salud de Puerto Rico con vigencia del 28 de junio de 2007, hasta el 27 de junio de 2010.

³ Celebrado el sábado, 16 de enero de 2010.

3. Cualquier empleado(a) unionado afectado por cualquier agravio o queja, habrá de presentar su querella, por conducto del Delegado en Propiedad ante la Oficial/Representante de Recursos Humanos d& CDT en un término de cinco (5) días laborables luego de surgido el incidente o evento que da margen a la reclamación. Para fines de este Artículo, los días laborables serán de lunes a viernes, en horarios regulares de 8:00 am a 5:00 pm.

...

6. Si a Oficina del Administrador(a) o Director Ejecutivo no contestara la querella presentada en un plazo de diez (10) días laborables o de contestarla querella, dicha contestación no satisface a la Unión, la Unión si así lo desea, deberá radicar una solicitud de Arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico en un término no mayor de diez (10) días laborables. Copia sellada por el Negociado será remitida por a Unión al CDT.

....

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El presente caso trata sobre una reclamación de la Lcda. Aurea Quiñones Pacheco, quien labora como Técnica de Farmacia en Med Centro, en la que reclama que se revoque y se retire de su expediente una medida disciplinaria -amonestación escrita- impuesta por el Patrono ante un alegado altercado entre la Querellante y Lcda. Wanda Vázquez Madera, Directora de Laboratorio y Supervisora de la Querellante.

V. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERELLA

Al inicio de la vista el Patrono levantó la defensa afirmativa de la no arbitrabilidad procesal de la querella. El Patrono sostuvo que la controversia no era

procesalmente arbitrable, debido a que la Unión radicó tardíamente la querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. En específico, que la Unión no cumplió con el término provisto de (10) días laborables para radicar la querrela ante el Negociado, según dispone el Artículo XLII, inciso 6 del Convenio Colectivo, supra. Alegó, que los 10 días que tenía la Unión para radicar ante el Negociado expiraron el 19 de enero de 2010; y no fue hasta el 20 de enero de 2010⁴, que la Unión radicó la querrela ante el Negociado.

La Unión alegó que radicó en tiempo; debido a, que el cómputo de los 10 días debe comenzar a decursar desde el día siguiente al recibo de la contestación en el último paso del procedimiento de quejas, agravios y arbitraje. En específico, que no se debe computar, para el término de los 10 días, el 4 de enero de 2010, puesto que fue el día en que la Unión recibió la contestación en el último paso.

De otro lado, durante la vista de arbitraje, las partes tuvieron la oportunidad de corroborar las fechas exactas de los días feriados y días de fin de semana⁵ que no deben utilizarse en el cómputo de los 10 días laborables en virtud del Artículo XXII inciso 1.

Los referidos días feriados que no se utilizarían para el cómputo son: a. Día de Año Nuevo (1 de enero de 2010), b. Día de Reyes (6 de enero de 2010), c. Eugenio María de Hostos (11 de enero de 2010), d. Día de Martin Luther King (16 de enero de 2010).

⁴ Solicitud de Designación o Selección de Árbitro marcada como recibida el 20 de enero de 2010 a las tres y veinte de la tarde (3:20 p.m.).

⁵ Colegimos del Artículo XLII, Días Feriados, del Convenio Colectivo entre las partes que los días objeto de los términos del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje son los días laborables. El Artículo define los días feriados de manera taxativa.

Los referidos días de fin de semana que no se utilizarían para el cómputo son: a. los sábados 2, 9 y 16 de enero de 2010 y; b. los domingos 3, 10 y 17 de enero de 2010. En cuanto a los referidos días feriados y festivos no hubo controversia.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERRELLA

Nos corresponde determinar si el caso de autos es arbitrable procesalmente o no. En específico, si la Unión le notificó al Patrono su radicación de solicitud de arbitraje dentro del término de diez (10) días según convenido en Artículo XLII, Inciso 6 de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo entre las partes. Veamos.

En el arbitraje obrero-patronal existen dos (2) tendencias o escuelas de pensamientos sobre la arbitrabilidad procesal⁶. Una de ellas provee que la defensa de arbitrabilidad procesal no se renuncia a pesar de no haberse planteado en el procedimiento pre-arbitral; por lo tanto, existe la oportunidad de presentar el planteamiento en la vista de arbitraje antes de comenzar con el desfile de prueba.

Otra tendencia o escuela de pensamiento, la cual hemos adoptado, provee que de no esgrimir en las etapas pre-arbitrales la defensa o planteamiento de arbitrabilidad

⁶ La doctrina sostiene que en asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si los procedimientos establecidos en el contrato colectivo han sido cumplidos, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros. Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero Patronal*, 424 Ed. (2000). La arbitrabilidad procesal se relaciona con el cumplimiento de los procedimientos para el manejo de controversias establecido en el contrato colectivo. Cuando las partes, por medio de la negociación colectiva, suscriben un convenio, y en el mismo se acuerdan cláusulas en las que establecen un mecanismo para Procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero patronales. *JTR v. ACAA*, 107 DPR 84, 110-111.

procesal ésta se renuncia⁷. Es decir, que durante las etapas pre-arbitrales, la parte querellada, debe indicarle a la parte promovente, cualquier señalamiento que tenga sobre la arbitrabilidad procesal de la querella y la razón o razones por las cuales la parte querellante no debería continuar con su querella o reclamación⁸.

Al igual que otros árbitros sostenemos que las alegaciones, defensas y los hechos que dan lugar a una querella deben presentarse en todas y cada una de las etapas del procedimiento de quejas y agravios. De esta manera el procedimiento cobra seriedad y efectividad. Adoptamos lo sostenido por la árbitra María Aponte Alemán en el caso A-01-2062 (2001), citando al reputado árbitro José M. Davis en el caso A-1505-79 (1979), donde sostuvo que:

"No debe utilizarse el foro de arbitraje para plantear cuestiones nuevas que pudieran haberse ventilado en las etapas, anteriores del procedimiento negociado por las partes."

⁷ ...laches may apply to overcome specific contract language where procedural timelines are not followed. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 564, 6th Ed. Ruben ABA (2003) ..."arbitrators usually hold that a employer who fails to make timely objection to compliance with the requirement has waived its right to complain." Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 212 6th Ed. Ruben ABA (2003).In any event, the right to object to the lack of discusión of a grievance at a preliminary step may be held waived by failure to make a timely objection. In addition, earlier steps of the grievance procedure will be considered to have been waived if a company oficial, other than the one specified in the agreement, accepts and proceses the grievance. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 216, 6th Ed. Ruben ABA (2003). ...If the challenge involves procedural - a claim that the dispute is not arbitrable because of some procedural defect, such as laches or failure to observe time limits - the better rule is that a procedural defense must be asserted before the case is allowed to proceed to arbitration. Hill & Sinicropi, Evidence in Arbitration, 314-15, 2 Ed BNA (1987).

⁸ Especially common in arbitration is that species of waiver known in law as "acquiescence". This term denotes a waiver that arises by tacit consent or by failure of a person for an unreasonable length of time to act on rights of wich person has full knowledge. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 560, 6th Ed. Ruben ABA (2003).

Consideramos que el propósito fundamental del proceso de quejas y agravios en un convenio colectivo es solucionar las controversias mediante cualquier medio o remedio disponible antes de que culmine dicho proceso ante el foro de arbitraje.

Levantar el planteamiento o defensa afirmativa de la no arbitrabilidad procesal de una querella evitaría que la parte promovente insista en continuar con un procedimiento que ocupa tiempo y esfuerzo de ambas partes cuando no se ha ceñido a lo convenido. Además, evita que dicho planteamiento se convierta en un elemento sorpresa para la parte promovente y le permite estar preparada para presentar evidencia en contrario. De forma tal, que el juzgador tenga la oportunidad de sopesar las posturas de ambas partes, con todos los elementos pertinentes a la controversia procesal, y determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no⁹.

Por último, reconocemos -como excepción a la regla o escuela de pensamiento adoptada por el Árbitro- que cuando dicha defensa de arbitrabilidad procesal surge en el último paso del procedimiento de quejas y agravios; resulta justo que el Patrono levante dicha defensa en la vista de arbitraje. Lo anterior, se debe a que el Patrono no tendría oportunidad de poner en conocimiento a la Unión y discutir con la misma dicho particular; máxime, cuando la querella trascendió las etapas pre-arbitrales y se encuentra en el foro de arbitraje pendiente a su día en corte y su posterior resolución.

⁹ Arbitrators generally do not appear to be concerned with all the legal distinctions between the term "waiver" and the term "stoppel", but they have often applied the underlying principle to reach a "fair and just" result. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 557, 6th Ed. Ruben ABA (2003).

En el presente caso se manifiesta dicha excepción. La controversia sobre la arbitrabilidad procesal o no de la querrela surge en la última etapa de los procedimientos pre-arbitrales, donde la Unión es quien debe solicitar el servicio de arbitraje en un término determinado. En el caso de marras el término es de diez (10) días laborables.

Por tanto, al haber surgido la defensa afirmativa en la última etapa pre-arbitral, el Patrono, solo tuvo la oportunidad de hacer la defensa afirmativa y discutir la no arbitrabilidad procesal de la querrela en la vista de arbitraje.

En el presente caso, la controversia sobre la arbitrabilidad procesal estriba en si debió comenzar el término de diez (10) días laborables para la radicación de solicitud de arbitraje el 4 de enero de 2010, como argumenta el Patrono o si debió comenzar el 5 de enero de 2010, como propone la Unión. En otras palabras, si el término comenzó a decursar el próximo día laborable luego de acreditada la notificación de la contestación final de la queja, mediante facsímil, por parte del Patrono o si dicho término debió comenzar a decursar el próximo día laborable luego de que la Unión adquiriera conocimiento real de dicha contestación.

Somos del criterio de que no se contará el día en que se realice el acto, evento o incumplimiento después del cual el término fijado empieza a correr. El último día del término así computado se incluye siempre que no sea sábado, domingo ni día feriado,

extendiéndose entonces el plazo hasta el fin del próximo día que no sea sábado, domingo ni día feriado.¹⁰

Según el caso de autos, el Patrono logró acreditar que la notificación de la contestación final de la queja fue recibida por la Unión mediante facsímil el 31 de diciembre de 2009¹¹ a las cuatro y cincuenta y siete de la tarde (4:57p.m.). La notificación ocurrió en el ocaso de dicho día laboral¹²; mientras la solicitud de arbitraje presentada por la Unión ocurrió el 20 de enero de 2010¹³.

Por lo tanto, el acto de notificación de la contestación final de la queja por parte del Patrono ocurrió dentro del día laborable del 31 de diciembre de 2009; el mismo no se debe utilizar para el cómputo del término. Por consiguiente, el próximo día laborable luego de la referida notificación es el 4 de enero de 2010. El término de diez (10) días para la radicación de la solicitud de arbitraje comenzó a decursar el 4 de enero de 2010, excluyendo los días feriados, sábados y domingos ya mencionados, y culminó el 19 de enero de 2010. La Unión recurrió mediante la radicación de su solicitud de arbitraje un (1) día en exceso del término prescrito en el Artículo XLII, inciso 6 del Convenio Colectivo entre las partes.

¹⁰ Principio general de interpretación de términos contenida en las Reglas de Procedimiento Civil de 2009, 32 L.P.R.A. Ap. V R. 68.1

¹¹ Exhibit Núm. 1 del Patrono sobre Arbitrabilidad.

¹² Conforme al Artículo XLII, inciso 3 del Convenio Colectivo entre las partes.

¹³ Según surge del récord oficial del expediente de la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. La Solicitud de Selección o Designación de Árbitro está marcada como recibida en el Negociado el 20 de enero de 2010.

De conformidad con lo anterior expedimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que, de conformidad con el Convenio Colectivo y la prueba presentada, la presente querrela **no es procesalmente arbitrable**. Se ordena el archivo con perjuicio de la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 8 de junio de 2012.



JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 8 de junio de 2012 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR RUBÉN COSMA AYALA
REPRESENTANTE
UNITED STEELWORKERS AFL-CIO
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT
BAYAMÓN PR 00960-9008

SRA YOLANDA BOBE ROCHE
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
MED CENTRO - CONSEJO DE SALUD DE PR
PO BOX 220
MERCEDITA PR 00715-0220

SR JUAN VARGAS CORTÉS
DELEGADO GENERAL
UNITED STEELWORKERS AFL-CIO
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT
BAYAMÓN PR 00960-9008

LCDO JOSÉ A OLIVERAS GONZÁLEZ
PO BOX 22792 UPR STATION
RIO PIEDRAS PR 00931

A handwritten signature in cursive script, reading "Milagros Rivera Cruz". The signature is written in black ink and is positioned above a horizontal line.

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA