

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

HOSPITAL SAN CRISTOBAL
(Hospital o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-10-2052

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de referencia se llevó a cabo en las facilidades del Hospital en el municipio de Ponce el 15 de octubre de 2010. El mismo quedó sometido para su adjudicación final el 8 de diciembre de 2010, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el Hospital San Cristóbal, en lo sucesivo "el Hospital" el Lcdo. Jesús A. Rodríguez Urbano, asesor legal y portavoz; y la Srta. Candie Rodríguez Ruiz, directora de Recursos Humanos.

Por la ULESS en lo sucesivo "la Unión" el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, asesor legal y portavoz; y el Sr. Ángel Echevarría, representante.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a resolver, por lo que se solicitó un proyecto de sumisión a cada una de estas. El proyecto de sumisión presentado por el Hospital fue el siguiente:

Si el reclamo de la Unión es arbitrable procesalmente, a tenor con el Art. X del Convenio Colectivo y la Jurisprudencia aplicable. En la alternativa de ser arbitrable el caso, determinar si el patrono incurrió en alguna violación al Convenio Colectivo y proveer de conformidad al mismo. [sic]

La Unión por su parte, presentó el siguiente proyecto de sumisión:

Si el patrono violó o no el artículo X (4) del convenio colectivo. De determinarse que violó dicho artículo que la querella se adjudique a favor de la Unión. [sic]

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la evidencia admitida y a tenor con la facultad que nos confiere nuestro Reglamento,¹ determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no. De determinar que la querella es procesalmente arbitrable, determinar si el Hospital violó o no el Artículo X- Procedimientos de Quejas, Agravios y Arbitraje - Primer Paso del Convenio Colectivo. De ser así, se adjudique la querella a favor de la Unión conforme a lo dispuesto en el Artículo X.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

¹ Artículo XIII - Sobre La Sumisión

... b) En la eventualidad de 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 Arbitro 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.

ARTÍCULO X
PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

- 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 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, y/o un representante de la Unidad Laboral, ante su supervisor inmediato dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los cinco (5) días siguientes a que se presente dicha queja, el Supervisor presentará la decisión por escrito para resolver dicha queja. Si el empleado no está 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 de la Unión 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 más 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 convocará

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 2003. El mismo fue prorrogado mediante estipulación hasta el 28 de febrero de 2010. (Exhibit Número 1 conjunto)

a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración no más 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 período.

TERCER PASO

...

4. Si cualquiera de las partes contratantes de este Convenio excediera el límite fijado en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o el agravio será considerado como resuelto en contra de la parte que excedió los períodos de limitación aquí especificados, excepto cuando las partes acuerden por escrito extender dichos límites de tiempo.

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. El 13 de noviembre de 2009, mediante comunicación escrita el Hospital le notificó a la Unión sobre la implantación de unas cesantías de empleados cuya efectividad sería el 18 de noviembre de 2009. En dicha misiva incluyó un listado de los trabajadores que resultarían afectados³.
2. El 13 y 16 de noviembre de 2009, el Hospital notificó a la Sra. Angely Rodríguez Sánchez, asistente técnico de medicina nuclear y al Sr. Rolando Burgos Figueroa, asistente clínico, ambos empleados administrativos en la Unidad de Cateterismo y en Medicina Nuclear que debido a la implementación del plan de cesantías, sus puestos serían eliminados efectivo el miércoles, 18 de noviembre de 2009.

3. Que en consideración a su tiempo de servicio, efectivo el 16 de noviembre de 2009 serían transferidos al Departamento de Enfermería, área de Sala de Emergencia, en sus anteriores puestos unionados como enfermeros graduados de acuerdo al orden de antigüedad⁴.
4. El 13 de noviembre de 2009, se posteó en un área accesible para todos los empleados, el Programa de trabajo bi-semanal del Departamento de Sala de Emergencia. En dicho programa fueron incorporados la señora Rodríguez Sánchez, y el señor Burgos Figueroa, quienes comenzaron a prestar sus servicios, el 16 y 21 de noviembre de 2009, respectivamente.
5. De igual modo, fueron incluidos los enfermeros cesanteados en el mencionado departamento quienes laboraron hasta el 18 de noviembre de 2009, fecha en que eran efectivas sus cesantías.⁵
6. El 1 de diciembre de 2009, el Hospital, notificó oficialmente a la Unión el cambio de puestos de administrativos a unionados de la Sra. Angely Rodríguez Sánchez y del Sr. Rolando Burgos Figueroa.⁶
7. El 2 de diciembre de 2009, la Unión presentó la querrela en primer paso por entender que la transferencia o reubicación de los (2) dos enfermeros administrativos era contraria a las disposiciones del Art. VII (B) (3) y (C) 2 sobre Derecho de Antigüedad del Convenio Colectivo vigente para entonces,

³ Exhibit Número 1 del Patrono.

⁴ Exhibit Número 2 del Patrono.

⁵ Exhibit Número 3 del Patrono.

⁶ Exhibit Número 1 de la Unión.

aduciendo que las vacantes que surgieron en el Departamento de Sala de Emergencia no fueron “posteadas” y que fueron llenadas por el Hospital en violación del Convenio Colectivo.⁷

8. El 8 de diciembre de 2009, la Unión recibió la contestación a la querella en la cual el Hospital indicaba que la queja era vaga e imprecisa, que no contenía hechos que ameritaran la concesión de un remedio.⁸
9. El 9 diciembre de 2009, el Sr. Ángel Echevarría, representante de la Unión, se comunicó mediante llamada telefónica con la Sra. Candie Rodríguez, directora de Recursos Humanos para aclararle la querella.
10. El 10 de diciembre de 2009, el Hospital envió a la Unión mediante comunicación suscrita por la Sra. Diana Vázquez Ruiz, Supervisora de Sala de Emergencia, la ratificación de que habían recibido la misiva de parte del Sr. Ángel Echevarría, confirmando la comunicación telefónica que sostuvo con la Srta. Rodríguez el 9 de diciembre de 2009. El Hospital aprovechó la ocasión para indicar que la querella no era procesalmente arbitrable.⁹
11. El 21 de diciembre de 2009, inconforme con la determinación del Hospital, la Unión radicó la querella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

⁷ Las partes por acuerdo solicitaron al suscribiente que atendiera en primera instancia los planteamientos jurisdiccionales de índole procesal antes del entrar a los méritos de la querella. Esto acorde con el Artículo X, Tercer Paso, inciso 4.

⁸ Exhibit Número 2 de la Unión.

⁹ Exhibit Número 3 de la Unión.

Al inicio de los procedimientos de rigor, el Hospital levantó la defensa de arbitrabilidad de la querella en su modalidad procesal. A su vez, la representación sindical, parte promovente de la querella, ripostó con un planteamiento procesal. Por tanto, en aras de propiciar un mejor entendimiento de los asuntos planteados estimamos necesario distinguir ambos conceptos.

Al invocar una defensa de **arbitrabilidad procesal** lo que el Hospital plantea es que el suscribiente carece de jurisdicción para hacer una adjudicación en los méritos y conceder el remedio que corresponda.

De determinarse la no arbitrabilidad en su modalidad procesal, lo que implica es que la querella no se tramitó conforme a lo dispuesto en el procedimiento de quejas y agravios. Esto puede ser por razón de que no se observó un término, porque no se cumplió con un paso, o porque no se sometió ante la persona que oficialmente estaba designada en el procedimiento. A esos efectos, cuando se determina que una querella no es arbitrable procesalmente su resultado es que no se considerarán los méritos de la reclamación. Por tal razón, la parte promovente de la querella, en este caso la Unión, no puede sostener la no arbitrabilidad pero si puede levantar un planteamiento procesal.

Al levantar un **planteamiento procesal** como defensa, la parte que lo promueve, en este caso la Unión, pretende conseguir que la controversia se resuelva a su favor, mediante adjudicación automática. Para ello, el Convenio Colectivo debe proveer mediante una cláusula que disponga al respecto, como es el caso que nos ocupa. Aquí, lo que la Unión persigue con el planteamiento procesal es que este árbitro determine

que el Hospital violó el proceso establecido en el procedimiento de quejas y agravios y como consecuencia determine que la querrela sea adjudicada a su favor sin más ulterior análisis de los hechos.

Expuesto lo anterior, pasamos a analizar el planteamiento sobre la arbitrabilidad procesal. Sobre ese aspecto, el Hospital alegó que la presente querrela no es arbitrable procesalmente ya que la Unión incumplió con los términos procesales que recoge el Artículo X, inciso A del Convenio Colectivo, supra, al radicar en Primer Paso el 2 de diciembre de 2009. Allí se establece, según el Hospital, que todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentarla por escrito de por sí o por conducto de su delegado y/o un representante de la unión, ante su supervisor inmediato dentro de los (5) cinco días laborables siguientes al surgimiento de la misma. Este paso, según el Patrono, fue incumplido por la Unión.

El Hospital fundamentó dicho planteamiento, basado en que tanto los enfermeros de la Sala de Emergencia y los enfermeros cesanteados tenían conocimiento de la incorporación de la Sra. Angely Rodríguez Sánchez y del Sr. Rolando Burgos Figueroa como enfermeros al Área de la Sala de Emergencias desde el 13 de noviembre de 2009. Al respecto, el Hospital arguyó, que el Programa de Turnos de Trabajo para la semana del 15 al 21 de noviembre de 2009, el cual incluía a los enfermeros antes mencionados, fue posteado el 13 de noviembre del 2009 en dicha área, y que todos los empleados de la sala de emergencia tenían acceso al programa. Por tanto, es desde entonces que surgió la querrela y como consecuencia debió comenzar a discurrir el término de cinco (5) días para radicar la misma en primer paso y no el 1 de diciembre

de 2009, como planteó la Unión. A su vez amplió, que la Sra. Angely Rodríguez Sánchez y el Sr. Rolando Burgos Figueroa comenzaron su semana laboral el 16 y 21 de noviembre de 2009, respectivamente. Precisó además, que los empleados cesanteados de la Sala de Emergencia culminaron sus labores el 18 de noviembre de 2009, coincidiendo en turnos de trabajo con la señora Rodríguez Sánchez.

Por ende, puntualizó el Hospital, que ante el cuadro descrito, es forzoso concluir que todos los empleados unionados del Departamento de Sala de Emergencias tenían conocimiento de la acción patronal desde que se colocó el Programa de Turnos de Trabajo, o como máximo desde que los enfermeros reubicados a raíz del plan de cesantías comenzaron a trabajar en dicha área. Que si se tomara la fecha más favorable para ellos, el día 21 de noviembre de 2009, la realidad es que cuando la Unión presentó la querrela en primer paso, el 2 de diciembre del 2009, ya había transcurrido en demasía el término de cinco (5) días desde el surgimiento del agravio como establece el mencionado artículo del Convenio Colectivo, por lo que la querrela no se debe considerar arbitrable procesalmente.

La Unión, por su parte alegó, que el Hospital le notificó oficialmente del cambio de puestos administrativos a unionados, de la Sra. Angely Rodríguez Sánchez y del Sr. Rolando Burgos Figueroa, el 1 de diciembre de 2009. Que el término comenzó a discurrir desde que el Hospital le comunicó oficialmente el traslado de ambos empleados. Aseveró, que al enterarse del mismo, radicó el 2 diciembre de 2009, la querrela en primer paso, dentro del término establecido.

Sobre el planteamiento de índole procesal, la Unión alegó que fue el Hospital quien incumplió con el término pactado en el primer paso. Sobre ese aspecto subrayó, que la carta recibida por estos el 8 de diciembre de 2009, en la cual el Hospital le solicitaba que se aclarara la querella, no constituía una contestación. Agregó, que mediante conversación telefónica el 9 de diciembre de 2009, el Sr. Ángel Echevarría, representante del Sindicato, aclaró las interrogantes a la Sra. Candie Rodríguez, directora de Recursos Humanos. Que luego, el Hospital procedió contestar la querella el 10 de diciembre de 2009, un (1) día después de vencido el término de cinco (5) días según establece el Convenio Colectivo.

Así las cosas, debemos de determinar, en primera instancia, si la querella es procesalmente arbitrable o no. Para ello, tenemos que analizar si el tiempo para radicar la querella en primer paso comenzó a discurrir desde que los enfermeros transferidos comenzaron a trabajar en el Área de Sala de Emergencias, allá para el 16 y 21 de noviembre de 2009 o desde que el patrono le informó a la Unión sobre el cambio de puesto administrativo a unionado de la señora Rodríguez Sánchez y del señor Burgos Figueroa, el 1 de diciembre de 2009.

Delineada la controversia traída ante nos, estamos preparados para resolver.

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios.¹⁰ Un agravio desatendiendo el periodo fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable

¹⁰ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000. 236.

procesalmente.¹¹ En iguales términos se expresan los tratadistas EIKOURI & ELKOURI, quienes entienden que “si el convenio contiene términos claros de tiempo para la presentación y tramitación de las quejas y agravios, su inobservancia conllevará necesariamente la desestimación de la querella, si se objeta.¹²

El Convenio Colectivo que es de donde emana nuestra facultad, es claro cuando enuncia en su Artículo X, Inciso A, Primer Paso, Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, supra, que el empleado que desee tramitar alguna queja o agravio, contará con cinco (5) días laborables a partir del surgimiento de dicha queja o agravio.

Según se desprende del informe mensual de transacciones de personal,¹³ el Hospital notificó oficialmente el traslado de los dos (2) empleados el 1 de diciembre de 2009. No obstante, no podemos pasar por desapercibido el hecho, que desde el 13 de noviembre de 2009, estaba posteo el Programa de Turnos de Trabajo para los enfermeros de la sala de emergencia. Según surge del Programa de Trabajo Bimensual, para la semana del 15 al 21 de noviembre de 2009, existían alrededor de 28 empleados incluidos en dicho horario. Todos los enfermeros tenían acceso a dicho programa el cual estaba colocado en el área de Sala de Emergencias. Inclusive, los empleados que resultaron afectados por las cesantías, laboraron hasta el 18 de noviembre de 2009, coincidiendo estos con la Sra. Rodríguez Sánchez, una de las personas transferidas a raíz del plan de cesantías.

¹¹ Ibid, pag 236.

¹² Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, pág. 220.

¹³ Exhibit Número de la Unión.

De igual forma, según surge de la comunicación sobre la implantación de cesantías, la Unión advino en conocimiento de la misma el 13 de noviembre de 2009. Por tanto, nos llama la atención que tanto la Unión como los enfermeros de la Sala de Emergencia al tener conocimiento de dichas cesantías, no levantaron la voz de alerta al percatarse de la integración de la señora Rodríguez Sánchez y del señor Burgos Figueroa en dicha área desde el 16 y 21 de noviembre de 2009, respectivamente.

Por todo lo cual, contrario a lo que expone la Unión, consideramos que el hecho surgió desde que el primero de los enfermeros antes mencionados comenzó a laborar en la Sala de Emergencia, esto es, el 16 de noviembre de 2009, y no cuando el Patrono le comunicó al sindicato sobre las transferencias de los dos (2) empleados mediante informe rutinario,¹⁴ el 1 de diciembre de 2009.

Entendemos que el Hospital puso en condiciones tanto a los enfermeros de la sala de emergencia, enfermeros cesanteados y a la Unión, de conocer sobre su determinación de reasignar a la señora Rodríguez Sánchez y al señor Burgos Figueroa al Departamento de Sala de Emergencias, y no fue hasta el 2 de diciembre de 2009 que la Unión realizó la acción afirmativa de someter la querrela en primer paso, esto es, fuera del término establecido.

La finalidad de los procedimientos de quejas y agravios es atender los procedimientos con prontitud. Por tanto, desvirtuaríamos el principio fundamental de dicho proceso si avalamos o accedemos a las pretensiones de la Unión.

¹⁴ Informe que realiza el Hospital mensualmente para informarle a la Unión sobre las transacciones de personal.

Sobre el particular nos parece meritorio mencionar las expresiones de los prestigiosos tratadistas EIKOURI & ELKOURI:

“Where the employee had knowledge of the adverse action but did not speak up, the union will not be heard to say that the time limit should be extended because the union did not know”.¹⁵

La presentación de la queja o el agravio, en el procedimiento que a tales efectos se haya adoptado en el convenio, presupone necesariamente que el querellante tenga conocimiento del mismo. La doctrina esta conteste en que el cómputo del término para presentar la queja o el agravio comenzará a decursar desde que el agraviado conozca, o deba conocer, de su reclamación.¹⁶ Más aun, cuando el empleado tiene conocimiento de la acción adversa y no lo delata, la Unión no puede sostener que el término para presentar la queja o el agravio se extiende porque la unión no sabía de la acción adversa¹⁷. Es decir, el criterio rector es el conocimiento que tenga el agraviado de la acción adversa. Si existe simultaneidad entre la acción adversa y el conocimiento del agraviado, entonces el término comienza a computarse desde entonces. Si por el contrario, existe un desfase entre la notificación de la acción adversa y su consumación, entonces prevalecerá esta última¹⁸.

¹⁵ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, pág 224.

¹⁶ Ibid, págs 223-224.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

La jurisprudencia en Puerto Rico ha enfatizado sin margen a dudas 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 v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 118 (1963).

Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio Colectivo o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido.¹⁹ Igualmente es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios, es de estricto cumplimiento. Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 D.P.R. 624 (1967).

Procede también la aplicación en el presente caso del principio de PACTA SUNT SERVANDA que establece:

“Los pactos se cumplen y tienen fuerza de ley entre las partes.” Capo Caballero vs. Ramos, 83 DPR 650 (1961).

Habiendo incumplido la Unión con el término provisto en el Convenio Colectivo para el Primer Paso del procedimiento de quejas y agravios, resulta innecesario entrar en un mayor análisis sobre el planteamiento procesal esbozado por la Unión.

Así pues, como resultado del análisis sobre los hechos que anteceden y de los fundamentos de derecho que hemos expuesto, consideramos que la Unión no cumplió con los procedimientos de quejas y agravios contenidos en el Artículo X, Primer Paso del Convenio Colectivo, supra.

¹⁹ San Juan Mercantil Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R.86 (1975))

A esos efectos, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que la Unión no cumplió con lo establecido en el Artículo X Primer Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo. Por lo tanto, la querella no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de abril de 2012.

MANUEL A. RODRIGUEZ MEDINA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 17 de abril de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ANGEL ECHEVARRIA
REPRESENTANTE
ULEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

LCDO TEODORO MALDONADO
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148
SR TA CANDIE RODRIGUEZ RUIZ

DIRECTORA DE REC HUMANOS
HOSPITAL SAN CRISTOBAL
PO BOX 800501
COTTO LAUREL PR 00780

LCDO JESUS A RODRIGUEZ URBANO
BUFETE PEDRO E ORTIZ ALVAREZ
PO BOX 9009
PONCE PR 00732-9009

YESENIA MIRANDA COLON
Técnica de Sistemas de Oficina III