

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

**SAN JUAN BAUTISTA MEDICAL
CENTER
(El Hospital)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE LA
SALUD Y OTRAS AGENCIAS
(La Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-01¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO:
JORGE L. TORRES PLAZA**

INTRODUCCIÓN

La vista de la controversia de epígrafe fue pautaada para el lunes 11 de julio de 2011, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación ese mismo día.

Por **SAN JUAN BAUTISTA MEDICAL CENTER**, en adelante denominado “El Hospital”, compareció la Sra. Carmen Guadalupe, Directora de Recursos Humanos; y el Lcdo. Luis Pérez Giusti, Asesor Laboral y Portavoz.

De otra parte por la **HERMANDAD DE EMPLEADOS DE LA SALUD Y OTRAS AGENCIAS**, en adelante denominada “La Unión”, comparecieron el Sr. Sixto Alvelo, Director Ejecutivo; María Roldán, querellante; y los Lcdos. Blanca Buonomo y Carlos Quirós Méndez, Asesor Legal y Portavoz.

¹ Número A-12-01 asignado a la arbitrabilidad procesal, el A-10-3168 continuará vigente para los méritos de la querella.

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

SUMISIÓN:

“Que el árbitro determine si la presente controversia es o no arbitrable procesalmente”.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto- Convenio Colectivo firmado el 18 de junio de 2009.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTICULO 10

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. ...

Sección 2. ...

Sección 3. ...

Sección 4. ...

Sección 5. ...

Sección 6. ...

Sección 7 - Tercer Paso - Arbitraje

De no llegarse a un acuerdo, la parte querellante vendrá obligada a someter por escrito la solicitud de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en un término no mayor de diez (10) días calendarios siguientes a la fecha e que la parte querellante reciba la copia escrita de la decisión de la parte querellada. Copia de la querrela deberá ser notificada por la parte promovente a la otra parte dentro del término de cinco (5) días calendario siguientes a la radicación. Las partes se someterán al procedimiento de arbitraje obligatorio y a presentar ante el árbitro la

información, documentos, posiciones y toda aquella evidencia relevante que éste solicite.

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

1. En todos los casos que puedan conllevar medidas disciplinarias, deberán formularse cargos específicos por escrito, incluyendo las disposiciones alegadamente infringidas, fechas, lugares y personas aludidas así como la sanción que se pretende imponer. Los cargos se notificarán al empleado y a la Unión, no más tarde de quince (15) días calendarios siguientes a la fecha de los hechos.
2. Todo unionado, personalmente o a través de la Unión, tendrá doce (12) días calendarios a partir del recibo de la notificación de los cargos, para radicar ante el Comité de Quejas y Agravios.
3. De no estar conforme con la determinación del Comité de Quejas y Agravios, el unionado, personalmente o a través de la Unión, tendrá diecisiete (17) días calendario para solicitar la celebración de una vista para la ventilación de los cargos ante un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la representación patronal, por conducto de su asesor legal y portavoz, hizo un planteamiento jurisdiccional arguyendo para ello cuestiones de índole procesal.

Sostiene el Hospital que la controversia de marras no es arbitrable procesalmente ya que la Unión se excedió de los términos provistos en el Convenio Colectivo para radicar la controversia en el foro arbitral.

De otro lado, la representación sindical sostiene que la querrela es arbitrable procesalmente ya que esta cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver el planteamiento jurisdiccional traído ante nos. Veamos.

El Hospital sostiene que a tono con el Art. 10, Sección 7, supra, del Convenio Colectivo la Unión tenía diez (10) días calendarios para presentar su querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Estos diez (10) días cuentan a partir de que se le notifique por escrito. Se le notificó a la Unión el 28 de mayo de 2010 y esta radicó el 14 de junio de 2010 ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje; transcurrieron más de los diez (10) días que provee el Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte expresó que si se diera por cierta la fecha de la carta del 28 de mayo de 2010, el planteamiento jurisdiccional del Hospital es equívoco. El mismo Art. 10 dispone para los procedimientos disciplinarios, como lo es la controversia de autos que es un despido, otros términos de caducidad. Es decir, el empleado tiene diecisiete (17) días calendarios para la celebración de una vista en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Tomando como cierta, la fecha del 28 de mayo de 2010, el término finiquitaba el 14 de junio; fecha en que se radicó ante el foro arbitral.

El Artículo 10- Procedimientos Disciplinarios-supra-, establece con meridiana claridad, que si el unionado no está conforme con la determinación del Comité de Quejas y Agravios, tendrá diecisiete (17) días calendario para solicitar una vista en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En este caso de la prueba desfilada se desprende que el término para radicar en arbitraje era el 13 de junio, pero como era domingo, el próximo día laborable era

lunes, que era el 14 de junio era la fecha de caducidad. El Convenio Colectivo es claro en cuanto a la tramitación del procedimiento de quejas y agravios respecta.

Es evidente que los Convenio Colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T.V. v. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industrial Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es a los efectos de 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).

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.

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. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios, es de estricto

cumplimiento. Rivera Padilla v. Coop. de Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981); Sec. Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286 (1973); Nazario v. Lámparas Quesadas, 99 D.P.R. 450 (1970); Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 D.P.R. 624 (1967).

No es la función del Árbitro alterar, enmendar, cambiar o modificar las cláusulas negociadas por las partes en los Convenios Colectivos si la letra es clara e inequívoca el Árbitro no puede darle otro significado que el allí expresado. Sobre este particular los distinguidos tratadistas Elkouri han señalado:

“If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than that expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, an arbitrator cannot “ ignore clear-cut contractual language”, and he may not legislative new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer”. Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, an arbitrator who finds the languages to be ambiguous will enforce the clear meaning”.

En la controversia de marras, habiéndose establecido que la Unión cumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, procede que declaremos NO HA LUGAR el planteamiento jurisdiccional levantado por el Hospital.

Por los fundamentos antes esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

La presente controversia es arbitrable procesalmente. El caso A-10-3168 se verá en sus méritos él:

DIA: JUEVES, 6 DE OCTUBRE DE 2011
HORA: 8:30 AM
LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
505 AVE MUÑOZ RIVERA, Piso 7
HATO REY PR 00918

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de julio de 2011.

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 13 de julio de 2011 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SRA. CARMEN GUADALUPE
DIRECTORA DE REC. HUMANOS
HOSP. SAN JUAN BAUTISTA
PO BOX 4964
CAGUAS PR 00726-9464

LCDO. LUIS A PEREZ GIUSTI
ADSUAR MUÑIZ GOYCO SEDA & PEREZ-OCHOA
PO BOX 70294
SAN JUAN PR 00936-8294

SR. SIXTO ALVELO
DIRECTOR EJECUTIVO
HERMANDAD EMP. DE LA SALUD
1501 AVE. AMERICO MIRANDA
CAPARRA TERRACE
SAN JUAN PR 00920

LCDO. CARLOS QUIRÓS MÉNDEZ
1864 PONCE DE LEÓN STE. 2
SAN JUAN PR 00909

JUANA LOZADA RIVERA
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III