

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

RYDER MEMORIAL HOSPITAL,  
INC.  
(HOSPITAL O PATRONO)

Y

UNIÓN INSULAR DE  
TRABAJADORES INDUSTRIALES Y  
CONSTRUCCIONES ELECTRICAS,  
INC.  
(UITICE O UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-12-615

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA, ART. XII  
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y  
AGRAVIOS

ÁRBITRO:  
Ramón Santiago Fernández

### INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso estaba pautada para el martes, 29 de marzo de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. Antes de comenzar la vista el Hospital levanto un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. A esos fines este Árbitro resolvió concederle un término a las partes para que sometieran sus respectivos alegatos escritos. Se les concedió hasta el 13 de mayo de 2010, para la radicación de los mismos. La comparecencia en ese día fue la siguiente:

Por **el Hospital** compareció la Lcda. Karen Ocasio, Asesora Legal y Portavoz.

Por **la Unión** compareció el Lcdo. Pedro Rivera Pérez, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Joel Marrero Lisboa, Querellante.

Las partes nos solicitaron que resolviéramos, en primera instancia, si la querrela presentada era o no arbitrable sustantivamente y que emitiéramos el remedio que entendiéramos correspondiente.

### CONTENCIONES DE LAS PARTES

El Hospital sostiene que la querrela radicada por la Unión, impugnando el despido del querellante Joel Marrero Lisboa, no es arbitrable sustantivamente. El querellado sostiene que la jurisdicción del Árbitro se limita exclusivamente a la interpretación del Convenio en que la Unión y el Hospital estén en desacuerdo. Alega que la querrela radicada ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje está basada en el despido del unionado Marrero Lisboa y que dicha controversia no es una de interpretación. Razona el Hospital que por cuanto el despido del señor Marrero Lisboa no plantea una controversia de interpretación carecemos de jurisdicción para entender en el caso de autos.

Como parte de su argumentación, el Hospital hizo referencia al Convenio Colectivo, Artículo XIII, Inciso 3, Jurisdicción del Árbitro, que dispone:

La jurisdicción y autoridad del árbitro en relación con la querrela y su decisión se limitará exclusivamente a la interpretación de este Convenio en que la Unión y el Hospital están en desacuerdo.

Bajo ninguna circunstancia el árbitro tendrá autoridad para añadir, quitar o alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio; o imponer a cualquiera de las partes limitaciones u obligaciones no estipuladas en este Convenio; ni establecer o alterar cualquier tipo o estructura de jornales; ni considerar términos o condiciones de empleo o cualquier otro asunto que no esté expresamente establecido por las disposiciones de este Convenio.

Las reclamaciones por discrimen por las disposiciones de Leyes Estatales y Federales no se ventilarán ante los árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento

del Trabajo. Las partes podrán tramitar estos casos ante los foros administrativos o judiciales correspondientes.

La decisión escrita del árbitro sobre los méritos de cualquier querrella adjudicada dentro de la jurisdicción y autoridad aquí concedida, será final e inapelable únicamente si dicha decisión es de acuerdo al derecho y la jurisdicción aplicable.

Basada en el primer párrafo de dicha clausula contractual, el Hospital sostiene que la querrella presentada ante el NCA no puede considerarse como una controversia sobre la interpretación del Convenio, que son, según su interpretación, las únicas susceptibles para arbitrarse ante un árbitro. Por lo tanto, se reafirmó en que el Foro no tenía jurisdicción para dilucidar la misma en sus meritos porque no era una controversia de interpretación, y que estábamos forzados a concluir no sólo que carecemos de jurisdicción sino que estábamos obligados a desestimar la querrella.

La Unión, por su parte, planteó que el Árbitro sí tiene jurisdicción para ver el caso en sus meritos y determinar si el despido de la Querellante estuvo justificado o no. Sostiene que el Convenio Colectivo vigente entre las partes contiene disposiciones que permiten el arreglo, mediante el arbitraje, de las controversias que surgieran en la relación obrero patronal, incluyendo medidas disciplinarias tomadas por el Hospital, incluidos los despidos de los empleados unionados. Para sustentar su posición citó el Convenio Colectivo en varias de sus disposiciones, entre las cuales se encuentran:

El Artículo XIII - Arbitraje- Sección 1 (a), Procedimiento:

La Unión solamente podrá proseguir el trámite de una querrella al procedimiento de arbitraje para resolver querellas presentadas por un empleado relativas a la interpretación de una disposición expresa de esta Convenio, siempre y cuando dicha querrella haya sido primero procesada conforme se establece en el Artículo del Procedimiento de

Quejas y Agravios. De no apelar a arbitraje cualquier querella, según se establece en esta sección, no más tarde de los diez (10) días laborables siguientes a la última respuesta del Hospital dada bajo el procedimiento de quejas y agravios establecidos en el Artículo XII, la querella se considerará satisfecha de acuerdo a los términos expresados en la respuesta del Hospital y dichos términos serán finales y mandatorios." (Énfasis suplido).

El Artículo XII - Procedimiento de Quejas y Agravios - Sección 1:

Propósito:

El proceso establecido en este Artículo será exclusivamente para la discusión ordenada y manejo adecuado de todas las querellas que surjan entre las partes durante la vigencia de este Convenio, en relación con la interpretación y/o aplicación de sus disposiciones o con medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión y/o el despido de empleados." (Énfasis Suplido).

El Artículo XII - Definición de Querellas - Sección 2:

Se entenderá por "quejas, querellas y/o agravios" cualquier reclamación que tenga la Unión y/o un empleado cubierto por este Convenio, con respecto a una interpretación o aplicación de cualquier cláusula, disposición o artículo de este Convenio, o relacionada a cualquier acuerdo, estipulación, o a cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria tomada con respecto a algún empleado." (Énfasis Suplido).

El Artículo XII - Sección 8:

En caso de despido de un empleado, la Unión podrá obviar el primer paso del procedimiento y acudir directamente al segundo paso de Quejas y Agravios. En estos casos el término para procesar la querella será el establecido en el segundo paso.

## OPINIÓN

Ante dichos planteamientos acogemos en su totalidad el análisis expuesto por el Honorable árbitro Angel Tanco Galindez en idéntica controversia ante las partes en el caso A-11-3229. A continuación reproducimos el análisis y

conclusiones de este Honorable Árbitro: “Una de las importantísimas funciones que tienen los árbitros obrero patronales es la de interpretar los Convenios Colectivos. Tanto tratadistas arbitrales como diversos tribunales estatales y federales reiteradamente han expresado y confirmado esta delicada misión. Abundante es la jurisprudencia puertorriqueña en ese sentido.

Se plantea ante nuestra consideración un tipo de controversia que coloca en justa perspectiva la función del árbitro cuando, ante la interpretación o aplicación de las disposiciones del Convenio Colectivo, las partes: la unión y el patrono, convergen en posiciones encontradas. Entonces, pues, es necesario que exponamos la doctrina prevaleciente relacionada con la función del árbitro en disputas sobre derechos como la del caso de autos.

En el campo del arbitraje obrero patronal está claramente establecido que los Convenios Colectivos representan “la ley entre las partes siempre que sus disposiciones no estén reñidas con la ley, la moral y el orden público”. Ceferino Pérez vs. A.F.F., 87 DPR 118 (1963); y que “la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obreropatronales es interpretar las cláusulas de los Convenios Colectivos”. J.R.T. vs. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 121 DPR 318 (1988). El árbitro al interpretar un Convenio Colectivo deberá adscribirle al lenguaje utilizado el significado común del mismo, salvo cuando expresamente se disponga un significado o definición especial; a los términos técnicos se le dará su significado usual. También, leerá el Convenio Colectivo “como un todo y cada parte se interpretarán en referencia a las demás cláusulas”, pues el árbitro debe perseguir que la interpretación que haga de las disposiciones de un

Convenio Colectivo arrojen un significado razonable y efectivo del mismo”.

J.R.T. vs. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, supra.

Por lo tanto, y en atención a lo anterior, al analizar el Convenio Colectivo como un todo encontramos que las partes dispusieron dentro del mismo la manera de atender mediante el arbitraje, con la intervención de un tercero imparcial, las controversias que surgieran en sus relaciones obrero patronales y de las cuales, luego de discutidas internamente no hubo acuerdos entre las partes. Este es el caso de autos: las partes ante el desacuerdo por el despido de la Querellante prevalecieron posiciones encontradas tanto de la Unión como del Patrono. Entonces, pues, estamos frente a una existente y real controversia entre las partes y debemos analizar, evaluar, interpretar tanto los hechos como las disposiciones del Convenio Colectivo vigente para dilucidar mediante la adjudicación si la defensa patronal de arbitrabilidad procede o no a la luz del Convenio Colectivo. Ciertamente, hemos encontrado al interpretar las cláusulas del Convenio Colectivo que este dispone la intención de que las controversias que, no tienen arreglo interno entre las partes, sean tramitadas por el proceso arbitral pactado. Concurrimos con la Unión cuando expresa a la página 3 de su alegato escrito que “Es claro y no cabe la menor duda que el Artículo XII – Procedimiento de Quejas y Agravios se negoció con el propósito de manejar adecuadamente todas las querellas que surjan entre las partes durante la vigencia del Convenio. Esto incluye la interpretación de sus cláusulas y o aplicación de sus disposiciones o aplicación de medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión y/o el despido. Para ello, define “Querellas” como cualquier reclamación que tenga la Unión o un empleado con respecto a una alegada

violación, controversia o desacuerdo en la interpretación o aplicación de cualquier cláusula o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria tomada respecto a algún empleado. Véase que se incluye expresamente cualquier acción disciplinaria tomada por el patrono como causa para una querrela y activación del Procedimiento de Quejas y Agravios”.

Razonamos que cuando las partes recogieron la expresión de que las querellas serian todas aquellas “quejas, querellas y/o agravios” cualquier reclamación que tenga la Unión y/o un empleado cubierto por este Convenio, con respecto a una interpretación o aplicación de cualquier cláusula, disposición o artículo de este Convenio, o relacionada a cualquier acuerdo, estipulación, o a cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria tomada con respecto a algún empleado”, incorporaron en su Convenio una muy amplia definición sobre lo que estas considerarían como las querellas susceptibles al proceso interno de resolución de las controversias surgidas que desbocarían en arbitraje. Nótese, en un acto no de interpretación sino de lectura que el termino querellas incluye cualquier reclamación con respecto no sólo a la interpretación o aplicación de las clausulas del Convenio sino también incluye cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria tomada con respecto a algún empleado. En este sentido, opinamos que avalar la contención patronal en las circunstancias presentes sería contrario a lo expresado por nuestro más alto Tribunal de que *“en el análisis de las clausulas de un convenio colectivo no se favorecerá aquella interpretación cuyo efecto práctico tendría por consecuencia el que las partes hubieran incorporado al convenio una disposición completamente inoperante”*<sup>1</sup>. Acceder a la

---

<sup>1</sup> Servicios Médicos Hosp. v. J.T.R. 98 DPR 105 (1969).

interpretación defendida por la parte patronal tendría en el presente caso convertir en letra muerta la disposición y el propósito mismos de resolver cualquiera de las querellas en las que existan desacuerdos, incluidas, claro esta, tanto las que envuelven la interpretación de las cláusulas del Convenio Colectivo como aquellas que involucran los desacuerdos de la Unión por acciones disciplinarias tomadas por el Patrono contra los empleados unionados cubiertos por el Convenio Colectivo.

Insistimos en que la interpretación presentada por el Patrono al Artículo XIII - Arbitraje, deja inoperante el Artículo XII - Procedimiento de Quejas y Agravios en sus Secciones 1 y 2. Esta interpretación enmienda las disposiciones del Artículo XII al derogar unilateralmente y limitar las controversias a someterse al arbitraje solamente aquellos relativos a la interpretación de una disposición expresa del convenio.

El efecto que esta interpretación patronal tendría sobre el Convenio Colectivo negociado con la Unión y los empleados a los cuales este aplica es eliminar lo pactado y firmado en la Sección 1 del Artículo XII, supra, que establece que todas las querellas durante la vigencia del convenio se tramitarán para interpretar el convenio, aplicar sus disposiciones y medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión o el despido de empleados.

No tenemos duda que dentro de esta análisis integral y completo del Convenio Colectivo este Árbitro sí tiene jurisdicción para interpretar el Artículo XII y su aplicación a los procedimientos sobre medidas disciplinarias tomados por el Patrono Ryder contra sus empleados unionados de la UITICE. La Sección 3 del Artículo XIII señala que el árbitro tendrá jurisdicción y autoridad para



interpretar el Artículo XII y el Artículo XIII ante el desacuerdo que existe entre el Patrono y la Unión sobre la arbitrabilidad de la Querella presentada.... Y hay una clara controversia o desacuerdo en torno a la acción disciplinaria tomada por el Patrono... Más aún existe también un claro desacuerdo en la interpretación o aplicación de la cláusula contractual que dispone los procedimientos internos para arreglar las disputas porque la Unión entiende que la interpretación del Patrono de la cláusula recogida en el Artículo XIII, Inciso 3, sobre la Jurisdicción del Árbitro, es una incompleta e ineficaz y anula lo pactado y firmado en el Convenio Colectivo. Opinamos que todos estos desacuerdos están cubiertos en el amplio manto jurisdiccional que las partes negociaron en el Convenio Colectivo.

En este caso nos enfrentamos ante un Convenio Colectivo que contiene cláusulas dirigidas por un procedimiento de quejas y agravios y arbitraje, cuyo propósito es disponer la manera de arreglar adecuadamente las controversias surgidas entre las partes que no hayan tenido solución interna satisfactoria.... La Unión, como representante exclusivo, tramitó la queja y el agravio ... al amparo del Artículo XII- Procedimiento de Quejas y Agravios. La querella sobre el despido de la Querellante sobrevivió las etapas previas al procedimiento de arbitraje, pues, luego de discutida la controversia persistió el desacuerdo de la Unión con respecto a la acción disciplinaria de despido que tomó el Hospital. Conforme al Artículo XIII - Arbitraje y ante este desacuerdo con la determinación patronal, la Unión procedió y radicó la querella ante el NCA, el último eslabón de una cadena de eventos pertenecientes al *procedimiento de quejas y agravios* previamente delineado en el Convenio Colectivo. Procedimiento que,

tal y como reza en su declaración de Propósito, fue establecido por las partes contratantes *“exclusivamente para la discusión ordenada y manejo adecuado de todas las querellas que surjan entre las partes durante la vigencia de este Convenio, en relación con la interpretación y/o aplicación de sus disposiciones o con medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión y/o el despido de empleados”*.

Concurrimos con la UITICE cuando señala en su alegato que:

“el Convenio Colectivo es claro en que todas las controversias a las que no se llegue a un acuerdo en el Procedimiento de Quejas y Agravios, se someterán a un arbitraje. Hablamos aquí de todas las controversias, quejas o querellas surgidas durante la vigencia del Convenio Colectivo, en relación con la interpretación y/o aplicación de sus disposiciones o con medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión y/o el despido de empleados. El caso que nos ocupa es un despido de la Sra. Rosa Enríquez. El propósito o intención de las partes se encuentra expresamente en el Artículo XII – Sección 1 y la definición de cuáles son las “querellas” que serán sometidas al arbitraje de no llegarse a un acuerdo entre las partes. Ahora bien, eso no quita que la jurisdicción del árbitro lo establece el Artículo XIII y se limita exclusivamente a la interpretación de las controversias donde la Unión y el Hospital están en desacuerdo. La práctica de las partes siempre ha sido que de no existir acuerdo se somete siempre la controversia al proceso de arbitraje. Ahora el Hospital pretende dejar sin efecto el acuerdo de someter los procesos disciplinarios, donde no exista acuerdo entre las partes, al proceso de arbitraje. Eso nunca fue ni será la intención y propósito del Artículo XII – Procedimiento de quejas y Agravios en sus Secciones 1 y 2 del Convenio Colectivo vigente”.

“No cabe la menor duda de la claridad del propósito de la Sección 1 del Artículo XII del Convenio Colectivo vigente. Este fue el acuerdo de las partes en este contrato. Aún estando claro el patrono pretende interpretar aisladamente el Artículo XIII, olvidando las disposiciones contenidas en el Artículo XII. Olvida que las cláusulas de los contratos deben interpretarse las unas con las otras, buscando el sentido más adecuado para que produzca efecto el contrato. Por el contrario, su interpretación más allá del sentido común, deja sin efecto el artículo sobre Quejas y Agravios y pretende dejar huérfanos de un foro a los empleados con querellas sobre despidos o suspensiones de empleo. Es imposible concluir que esa fue la intención de las partes al negociar el Artículo XIII - Arbitraje. Eliminar el derecho a que un árbitro dilucide una controversia acordada en el Artículo XII por el proceso de quejas y agravios no tiene sentido. Las controversias que se someterán a un árbitro lo establece el Artículo XII y cualquier interpretación que este árbitro haga del artículo XIII - Sección 1 conforme al derecho vigente, deberá atribuirle el sentido más adecuado que resulte de todas las cláusulas del Convenio para que produzca el efecto deseado que es que un tercero imparcial dilucide la controversia”.

Por otro lado, razonamos que el que “el Querellante” de autos tenga acceso al procedimiento de quejas y agravios para que la querella de despido en su contra se dilucide por medio del arbitraje es una condición de empleo contractual que fue negociada, pactada y firmada con la Unión a la luz del Artículo XII, supra, que desemboca en el procedimiento de arbitraje, a tenor con el Artículo XIII del Convenio Colectivo. Las partes señalaron en el Artículo XXXV- Disposiciones Generales- Sección 5, que el Convenio Colectivo constituía

el acuerdo completo de las partes con relación a tipos de paga, jornales, horas de trabajo y **demás condiciones de empleo** y que era la intención de las partes contratantes reservar para cualquier Convenio posterior, cualquier y todos los asuntos que no estén expresamente cubiertos por este Convenio Colectivo. Concluimos que las medidas disciplinarias tomadas por el Hospital contra los unionados cubiertos por el Convenio Colectivo y con las cuales la Unión esté en desacuerdo están expresamente cubiertas como materia de arbitraje y que la única excepción para limitar el derecho de los empleados a tramitar las quejas y agravios bajo el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje establecido en el Convenio Colectivo fue para los empleados probatorios, según el Artículo XXVIII - Selección de Personal y Clasificación de Empleados- Sección 2 (B),(C) y (D) y a los empleados temporeros, según la Sección 3, inciso C, como para aquellos empleados que no hayan advenido como empleados regulares con derecho a disfrutar de los beneficios y derechos establecidos en el Convenio Colectivo. Una lectura del Artículo XII- Procedimiento de Quejas y Agravios- y un análisis de su propósito nos lleva a concluir lo anterior, pues, ante el desacuerdo con la determinación patronal el único paso que le quedaba a la Unión era el último eslabón de una cadena de eventos pertenecientes al *procedimiento de quejas y agravios* previamente delineado en el Convenio Colectivo: la radicación de la querella ante un árbitro del NCA para que dilucidara si el despido del que fue objeto la Querellante fue justificado o no. Ello porque en palabras de los propios contratantes dicho procedimiento, tal y como reza en su declaración de Propósito, fue establecido *“exclusivamente para la discusión ordenada y manejo adecuado **de todas las querellas que surjan entre las***

*partes durante la vigencia de este Convenio, en relación con la interpretación y/o aplicación de sus disposiciones o con medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión y/o el despido de empleados”.*

Por entender que las expresiones que preceden esta determinación resuelven el planteamiento jurisdiccional levantado ante nos y que no son necesarias más expresiones al respecto, emitimos el siguiente:

### **LAUDO DE ARBITRAJE**

Conforme a los hechos, el derecho, la prueba documental presentada, las alegaciones de las partes y el Convenio Colectivo la querrela presentada por la UITICE en representación del querellante Joel Marrero Lisboa es arbitrable sustantivamente. Por lo anterior, el caso se ventilara en sus meritos bajo el número administrativo A-10-3100.

Las partes quedan debidamente citadas para ventilar el caso en sus méritos el: Martes, 31 de enero de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje a las 8:30 a.m.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 21 de septiembre de 2011.

---

**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 21 de septiembre de 2011 y

remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA KAREN OCASIO CABRERA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO PEDRO RIVERA PÉREZ  
PO BOX 2038  
GUAYNABO PR 00970

SRA ISABEL E BORDALLO  
OFICIAL ORGANIZADORA  
UITICE  
PO BOX 2038  
GUAYNABO PR 00970

SR JOSÉ R FELICIANO SEPÚLVEDA  
DIRECTOR EJECUTIVO  
HOSPITAL RYDER  
PO BOX 859  
HUMACAO PR 00792

---

**OMAYRA CRUZ FRANCO**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**