

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HOSPITAL METROPOLITANO
DR SUSONI
(Patrono o Compañía)

Y

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

LAUDO

CASO: A-13-1729

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

El caso de epígrafe tenía un señalamiento para audiencia el 7 de mayo de 2014, en la oficina del Patrono, en Arecibo. El Hospital Metropolitano Dr. Susoni, en adelante la Compañía, el Patrono o sencillamente el Hospital, compareció representada por el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, asesor legal y portavoz. Asimismo, la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante la Unión o la ULEES, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz. Ese día, antes de entrar en los méritos, el Hospital reiteró su planteamiento^{1/} de que la querella no es arbitrable. La controversia quedó sometida para resolución el 9 de octubre de 2014, cuando expiró la segunda extensión del plazo para presentar los alegatos.

^{1/} “La evidencia estipulada por las partes en la vista celebrada el 7 de mayo de 2014 refleja que la Querellante así como la Unión no siguieron los términos acordados en el Artículo XII ‘Quejas, Agravios y Arbitraje’ del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos que motivaron la presente Querella. ”

LAUDO
ARBITRABILIDAD PROCESAL
CASO A-13-1729

El Patrono sostiene en su alegato que “según el referido Convenio Colectivo la Querellante tenía un término de cinco (5) días laborables contados a partir de la fecha del agravio para presentar el primer paso del Proceso de Quejas y Agravios. Sin embargo, no fue hasta trece (13) días laborables luego del agravio que presentó el primer paso”. Alega, además, “que no surge del expediente que la parte querellante haya traído a la consideración de este Honorable Foro... evidencia de la presentación de [la querella en] un Segundo Paso.”

Por su parte, la ULEES alega que “la carta de despido no fue notificada a la Unidad Laboral según requiere el artículo del convenio... lo que constituye una violación a la cláusula contractual”. Sostiene, además, que “[e]s obvio que el propósito del Artículo XI del convenio es que el sindicato se entere de que un unionado ha sido despedido, para poder iniciar el Procedimiento de Quejas y Agravios”.

Se advierte que según el acuerdo logrado por las partes, respecto a la sumisión, el asunto a resolver es el siguiente:

“El árbitro determine si la presente controversia es arbitrable procesalmente. De determinar que no lo es que desestime [la queja]. De determinar que lo es, que señale una vista en los méritos.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La controversia que nos ocupa surge como resultado de haber presentado la ULEES en contra del Hospital, el 15 de noviembre de 2012, una querella, en la primera etapa del procedimiento de quejas y agravios, a nombre o en representación de la Sra.

LAUDO
ARBITRABILIDAD PROCESAL
CASO A-13-1729

Linnette Acevedo Olavarría, querellante, ante la consideración de la Sra. Janira Hernández, coordinadora de recursos humanos del Hospital. El Hospital despidió a la querellante, efectivo el 30 de octubre de 2012, mediante carta con fecha del propio día 30, firmada por la Sra. Miriam Vélez, Supervisora de Cirugía. La carta de despido fue entregada a la mano de la querellante. El Hospital no remitió copia de la carta de despido a la ULEES.

El 15 de noviembre de 2012, el Sr. Aníbal Alago, representante sindical de la ULEES que atiende los asuntos del Hospital, se reunió con la coordinadora de recursos humanos del Hospital, y le cuestionó sobre el despido de la querellante y la falta de notificación del mismo a la Unión. Asimismo, mediante carta con fecha del 16 de noviembre de 2012, remitida a la propia señora Hernández, el señor Alago pretendió reiniciar el procedimiento de quejas y agravios en el presente caso. La señora Hernández reaccionó a esta carta, señalando la fecha del 5 de diciembre de 2012 para celebrar una reunión, en el segundo paso del procedimiento de quejas y agravios, en la que se discutió el despido de la señora Acevedo, y en la que los representantes del Hospital se reservaron el derecho "a presentar las defensas que correspondan ante cualquier foro incluyendo, sin que se entienda como una limitación, [la] falta de arbitrabilidad procesal".

Trabadas las controversias entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos

LAUDO
ARBITRABILIDAD PROCESAL
CASO A-13-1729

Humanos mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro, que si bien tiene fecha del 12 de diciembre de 2012, fue recibida el día 13 del mismo mes y año.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES
ARBITRABILIDAD

Primeramente, es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

El Hospital pretende levantar unos defectos procesales para evitar que el árbitro emita un dictamen en torno a los méritos de la querrela. Asimismo, es preciso recordar que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. En consecuencia, es oportuno destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence

LAUDO
ARBITRABILIDAD PROCESAL
CASO A-13-1729

are ordinarily given no weight by arbitrators." Véase *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC, página 325.

Sobre este particular, en el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje se dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

“(d) En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez quede sometido el caso en su totalidad. El incumplimiento de esta disposición conllevará que no se considere la defensa de arbitrabilidad de la querella. [Énfasis suplido.]”

Este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que dé prueba contradictoria. Como puede verse, el peso de probar que la querella no es arbitrable recayó sobre el Hospital, la parte que sostiene la afirmativa en la cuestión de arbitrabilidad y contra la cual el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. Hecha la anterior aclaración, es menester determinar si la ULEES soslayó alguna etapa del procedimiento de quejas y agravios pactado por las partes y/ o no cumplió con el término de cinco (5) días laborables contados a partir de la fecha del agravio para presentar el primer paso del Proceso de Quejas y Agravios.

La prueba establece que la carta de despido fue entregada a la mano de la querellante; que el Hospital no remitió copia de la carta de despido a la ULEES; que la querellante no presentó la queja sino que once (11) días laborables después del despido;

LAUDO
ARBITRABILIDAD PROCESAL
CASO A-13-1729

esto es, el 15 de noviembre de 2012, el Sr. Aníbal Alago, representante sindical de la ULEES que atiende los asuntos del Hospital, se reunió con la Sra. Janira Hernández, coordinadora de recursos humanos del Hospital, y le cuestionó sobre el despido de la querellante y la falta de notificación del mismo a la Unión; que mediante carta con fecha del 16 de noviembre de 2012, remitida a la propia señora Hernández, el señor Alago pretendió re-iniciar el procedimiento de quejas y agravios en el presente caso; no obstante, la señora Hernández reaccionó a esta carta, señalando la fecha del 5 de diciembre de 2012 para celebrar una reunión, en el segundo paso del procedimiento de quejas y agravios; que en la misma se discutió el despido de la señora Acevedo, y los representantes del Hospital se reservaron el derecho "a presentar las defensas que correspondan ante cualquier foro...", y que las partes no acordaron por escrito obviar algún paso o etapa del procedimiento establecido y/ o extender los límites de tiempo.

En el convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente, en sus partes pertinentes:

**"ARTÍCULO XI
SEGURIDAD DE EMPLEO**

...

B. En caso de despido, el Hospital notificará por escrito, con copia a la Unidad Laboral, que se le enviará no más tarde de dos (2) días laborables, luego del despido.

...

**ARTÍCULO XII
QUEJAS, ABRARIOS Y ARBITRAJE**

A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el

LAUDO
ARBITRABILIDAD PROCESAL
CASO A-13-1729

significado o la interpretación de las disposiciones del presente Convenio o cualquier cláusula del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

PRIMER PASO

El empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentar dicha queja por escrito o a través de su delegado ante su supervisor y/ o Director del Departamento de Enfermería dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los cinco (5) días laborables siguientes que se le presente dicha queja, el supervisor y/ o Director de Enfermería presentará su decisión por escrito para resolver dicha querrela. Si el empleado u empleados envueltos no están conformes con la decisión de su supervisor y/ o Director de Enfermería, o si la queja del empleado no pudiera resolverse con su supervisor y/ o Director del Departamento de Enfermería, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso.

SEGUNDO PASO

El empleado y/ o delegado someterá su querrela por escrito no más tarde de cinco (5) días laborables después que el supervisor y/ o Director del Departamento de Enfermería contestara o debió haber contestado la querrela en el Primer Paso al Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. El Director de Recursos Humanos convocará a una reunión al empleado, al Delegado y al oficial de la Unión 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 de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo se podrá exceder dicho periodo.

TERCER PASO

...

D. Si la parte promovente de la querella excede los límites de tiempo fijados en este Artículo para la tramitación de la queja y agravio, la queja o el agravio será tratada como resuelta en contra de la parte promovente de la querella, excepto cuando las partes acuerden por escrito extender dichos límites de tiempo.

E. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho y dicha decisión será final y obligatoria, excepto cuestiones de derecho, las cuales pueden ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.

...

G. Para propósito de computar todos los períodos de tiempo especificados en este Artículo, los sábados, domingo y días feriados no serán considerados días laborables.

..." Énfasis suplido.

La libertad de contratación le confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema privado de resolución de conflictos que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Es incuestionable que si el procedimiento fue seguido correctamente es un asunto de interpretación de contrato. Tal cuestión va a la médula de la jurisdicción o autoridad del árbitro para decidir los méritos de la querella sometida.

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Unos de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los períodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Adviértase que aun cuando, para propósitos de análisis, se considere que la presentación de la querella ante la supervisora y/ o la directora del

LAUDO
ARBITRABILIDAD PROCESAL
CASO A-13-1729

Departamento de Servicios de Enfermería era innecesaria porque ello era un ejercicio fútil, es inescapable sostener las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción porque en el convenio colectivo se dispone que la queja presentada desatendiendo el período fijado en el convenio colectivo “será tratada como resuelta en contra de la parte promovente de la querrela, excepto cuando las partes acuerden por escrito extender dichos límites de tiempo”. En este caso, en ausencia de prueba que establezca que la señora Acevedo Olavarría estaba impedida de presentar personalmente su queja, el agravio que fue presentado desatendiendo el período fijado por el contrato debe ser considerado no arbitrable. Los términos se consideran jurisdiccionales. *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 236*. La ausencia de jurisdicción es insubsanable. *Shell Chemical Yabucoa Inc. v. Gloria E. Santos Rosado, 2012 TSPR 159*. En síntesis, la esencia detrás de un término de naturaleza jurisdiccional es que su incumplimiento provoca que el árbitro pierda jurisdicción o autoridad para atender los méritos de la queja ante su consideración. No existe discreción para asumir jurisdicción donde no la hay. *SLG Szendrey-Ramos v. F. Castillo, 169 DPR 873 (2007)*. La jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo dicta que las cuestiones de derecho deben ser resueltas con preferencia y que cuando se carece de jurisdicción solo se puede indicar que no se tiene. *Pagán Navedo v. Rivera Santos, 143 DPR 314 (1997)*.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querrelas, pues se pretende que el trámite de los

LAUDO
ARBITRABILIDAD PROCESAL
CASO A-13-1729

agravios sea cuidadoso, exacto y oportuno. 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. *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*. Está claro que "no puede hacerse impunemente caso omiso del procedimiento de arbitraje prescrito en el convenio." *JRT v. AFF, 111 DPR 837, 840 (1982)*.

Por los fundamentos expresados, y sin necesidad de mayor análisis, se emite la siguiente DECISIÓN:

La querrela de epígrafe no es arbitrable; en consecuencia, se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de marzo de 2015.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos el 17 de marzo de 2015; se remite copia por correo a las siguientes personas:

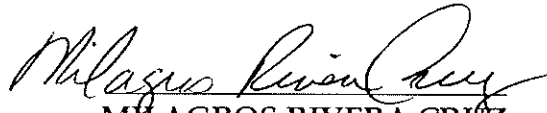
SRA JANIRA HERNÁNDEZ
HOSPITAL METROPOLITANO DR SUSONI
PO BOX 145200
ARECIBO PR 00614

LAUDO
ARBITRABILIDAD PROCESAL
CASO A-13-1729

SR ANIBAL ALAGO
REPRESENTANTE
ULEES
URB EXT ROOSEVELT
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
URB EXT ROOSEVELT
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO DIEGO RAMÍREZ BIGOTT
JIMÉNEZ GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III