

**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**

**SALUD INTEGRAL DE LA
MONTAÑA
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-2591

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

CASO NÚM.: A-11-1446

**SOBRE: DESPIDO
(FALTA DE INTERÉS)**

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 21 de junio de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 11 de septiembre de 2012. Por el Hospital compareció la Sra. Ada Torres Vázquez, Directora de Recursos Humanos, la Sra. Mayra Rivera, Gerente Clínico de Salud en el Hogar y la Sra. Iris Rivera, Supervisora Clínica de Salud y la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, Asesor Legal y Portavoz. Por la Unión compareció el Sr. José G. González Pagán, Reclamante y el Lcdo. Edwin Rivera, Asesor Legal y Portavoz.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión de por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹ El proyecto del Hospital fue el siguiente:

“Que el honorable arbitro determine si la querella es arbitrable o no procesalmente. De determinar que la querella es arbitrable que el Árbitro determine si el despido estuvo o no justificado a tenor con el convenio colectivo, la evidencia y el derecho aplicable. De determinar que fue justificado que el árbitro proceda a otorgar el remedio adecuado a tenor con el derecho aplicable.

El proyecto de la Unión lee como sigue:

“Determinar si el despido del querellante estuvo justificado, de resolver en la afirmativa desestimar la querella. De ser en la negativa proveer el remedio que corresponda conforme a derecho. Habida cuenta que a tenor con lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Confederación de Organizadores v. Servidores Públicos Unidos, 2011 TSPR 47, respecto al alcance de remedios en casos de arbitraje para los cuales las partes hubieren pactado su resolución conforme a derecho, se solicita que en caso de que se determine que el despido en este caso no estuvo justificado, se ordene además de la mesada, el pago de honorarios de abogado que establece el Artículo 11 de la Ley número 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, a tenor con lo resuelto en el caso Hernández Maldonado v. The Taco Maker, 2011 TSPR 42.

Entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto del Hospital.

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII- Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad 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 árbitro 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRATUALES PERTINENTES**ARTÍCULO VIII****DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

Sección 1.

El Patrono y/o Compañía retiene el control exclusivo a administrar su negocio y su fuerza de trabajo, incluyendo el derecho a emplear, a hacer reglas y reglamentos razonables relacionados con la operación de la Compañía, decidir los servicios a ser prestados y los métodos de operación y/o discontinuar cualquier parte de las operaciones, a emplear, asignar deberes, determinar el número de empleados que necesita y las cualificaciones para desempeñar los trabajos, cesantear o despedir empleados por justa causa y a implementar reglas razonables de conducta y disciplina que deberán ser cumplidas por los empleados y hacer determinaciones relacionadas con trabajos de tiempo extra.

Sección 2.

Los derechos de administración establecidos aquí, no son del todo excluidos, pero indican el tipo de derecho que son inherentes a la administración. Cualquier otro derecho, poderes o autoridades que el Patrono y/o Compañía, excepto cuando estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO VII**PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

Sección 1.

Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y La Compañía que envuelva el significado, la aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente Convenio Colectivo, o cualquier clausula o frase del mismo o cualquiera controversia, disputa o conflicto entre la Unión y La Compañía 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 dar a conocer dicha queja, a su supervisor inmediato dentro de los cinco (5) días laborables a partir de que surjan los hechos que den paso a la queja o desde que el empleado entra en conocimiento de la misma.

El supervisor inmediato y el empleado o empleados se reunirán y discutirán la situación dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a que el supervisor advenga en conocimiento de la queja. De así solicitarlo, el empleado o empleados podrán estar acompañados y asistidos por su delegado o delegado alterno. En caso de que pueda existir algún conflicto con el supervisor, la discusión de la querrela se celebrará con el supervisor de éste.

Las partes harán los mejores esfuerzos para lograr un acuerdo satisfactorio que resuelva la queja en este nivel.

De no lograrse acuerdo que resuelva la queja, o que el trabajador o trabajadores no estén conformes con la decisión de su supervisor, se procederá al Segundo Paso del Procedimiento.

SEGUNDO PASO:

De no resolverse la queja en la reunión contemplada en el paso anterior, el trabajador o delegado (o delegado alterno en sustitución del último), someterá la querrela por escrito, no más tarde de siete (7) días laborables de sostenida la reunión, al Director de Recursos Humanos o su representante designado.

.....

El Director de Recursos Humanos convocará una reunión entre las partes con el fin de discutir la querrela ante su consideración no más tarde de cinco (5) días laborables de recibida la querrela. En esta reunión el empleado o empleados podrán estar asistidos por el delegado (o alterno) y/o representante de la Unión.

Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, presentará su decisión por escrito dentro de los próximos diez (10) días de

celebrada la reunión, disponiéndose que, mediante mutuo acuerdo escrito, se podrá extender dicho periodo.

En caso de despido de un empleado cubierto por este Convenio Colectivo las partes acuerdan obviar los dos (s) primeros pasos. El empleado afectado, por sí mismo, o a través de su delegado o representante de la Unión, podrá solicitar audiencia dentro de los tres (3) días laborables siguientes a la fecha del despido ante el (la) Director(a) de Recursos Humanos.

TERCER PASO:

Si la Unión no está conforme con la decisión del Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, La Unión podrá no más tarde de diez (10) días laborables, después de conocer la decisión del mismo, radicar por escrito solicitud de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

.....

.....El laudo será emitido deberá ser conforme a derecho.

I. ARBITRABILIDAD PROCESAL

En el caso en referencia la parte querellada levantó una defensa de arbitrabilidad procesal. En la misma plantea que la Unión incumplió con lo pactado en el Artículo VII - Procedimiento de Quejas y Agravios. La Compañía sostiene que la Unión no cumplió con lo pactado al no presentar una querrela a tenor con lo dispuesto en el artículo de querellas. Que incumplieron con todos los términos de dicho artículo y que no existía ningún acuerdo entre las partes para obviar el Procedimiento de Quejas y Agravios y proceder a radicar en arbitraje. Veamos.

El Sr. José G. González trabajó para la Compañía ocupando el puesto de Guardalmacén por un total de seis (6) años. Laboraba para el Programa de Salud en el Hogar y Hospicio. Devengaba un salario de siete veinticinco (\$7.25) dólares por hora. Se le notificó su despido en carta del 29 de noviembre de 2010 con acuse de recibo del 2 de

diciembre de 2010. El 3 de diciembre de 2010 se reunieron el Sr. Joel Rivera, Delegado de la Unión, el reclamante, S. José G. González y la Srta. Nilda R. Colón, Coordinadora de Educación y Desarrollo de Personal. Se reunieron en la oficina de la Directora de Recursos Humanos, la Sra. Ada Torres Vázquez a las 10:30 a.m. La Sra. Torres no se encontraba en la oficina. Dicha reunión fue para explicar al reclamante los beneficios a que tenía derecho luego de terminar su contrato de trabajo. El Sr. Joel Rivera indicó que llevaría este caso a arbitraje.²

Analizando este cuadro factico y el Convenio Colectivo en su artículo pertinente entendemos que la querrela es arbitrable. El Artículo VII -Procedimiento de Quejas y Agravios, en su Segundo Paso dispone que en caso de despido de un empleado cubierto por este Convenio Colectivo las partes acordaron obviar los dos (2) primeros pasos del procedimiento de querellas. Además dispone que el empleado afectado por si mismo, o a través de un delegado o representante de la Unión podrá solicitar audiencia dentro de los tres (3) días laborables a la fecha del despido ante el (la) Director(a) de Recursos Humanos. Como podemos ver el lenguaje del Artículo reconoce la posibilidad de solicitar dicha reunión con la Directora de Recursos Humanos pero de forma optativa, discrecional no obligatoria. No lo establece como un deber a diferencia del primer paso cuando utiliza la palabra deberá, o en el segundo paso al utilizar la palabra someterá. Como vemos es un lenguaje que establece una obligación y no es opcional para el empleado o la Unión radicarlo en dichos pasos, por lo que no hacerlo conllevaría una

² Exhibit 3 de la Compañía.

violación al procedimiento de querellas, haciendo de la misma una no arbitrable. A diferencia del lenguaje relacionado a los despidos cuando dispone la palabra podrá.

Es claramente opcional, no constituye un deber que de no ser cumplido acarrearía una pérdida del derecho a continuar su caso en arbitraje. Esta es la única interpretación cónsona con la disposición pactada entre las partes de obviar los primeros dos pasos.

Entendemos que la acción de la Unión no es contraria al Convenio Colectivo.

Por tal razón emitimos el siguiente **Laudo**:

La querella en referencia es arbitrable procesalmente.

II. Méritos de la Querella

El empleado reclamante fue despedido de su empleo por comunicación emitida por la empresa el 29 de noviembre de 2010 y recibida por este el 2 de diciembre de ese año. Este ocupaba el puesto de Guardalmacén en el Programa de Salud en el Hogar y Hospicio de Salud Integral de la Montaña. Ocupó dicha posición por un periodo de seis años devengando un salario de siete veinticinco (\$7.25) por hora. El empleado recibió el Manual del Empleado el 5 de febrero de 2008.

La empresa tiene la obligación de demostrar justa causa en la terminación del contrato de empleo del empleado reclamante. En caso de no demostrar justa causa debemos emitir un remedio adecuado conforme a derecho. Por otro lado, por tratarse de un despido la empresa tiene el peso de la prueba para demostrar que los hechos que alega justificaron el despido del empleado quedaron probados con la evidencia documental como testifical que fue sometida. Analizada la prueba vemos que la empresa efectuó distintas evaluaciones del trabajo realizado por el empleado. Que cada evaluación producía un resultado numérico y una serie de recomendaciones que el

empleado estaba obligado a cumplir para el mejoramiento de sus ejecutorias, como empleado. Producto de estas evaluaciones se acumuló un expediente en donde se le ofrecieron diferentes oportunidades para que mejorara sus ejecutorias pero no fue así.³ En el exhibit 36 sometido por la empresa se señaló lo siguiente: “Le informo que este empleado cuenta con un expediente donde se evidencian múltiples oportunidades ofrecidas por la empresa para que su trabajo y desempeño mejore con el fin de que se cumpla con los procesos establecidos por la empresa. Luego de realizar la evaluación del plan propuesto entiendo que este empleado no tiene las competencias para cumplir con los deberes y responsabilidades que requiere el puesto. Se recomienda la terminación del contrato de empleo del Sr. José González como guardalmacén al 1 de diciembre de 2010.” Luego de analizada la prueba concluimos que en efecto se le concedieron múltiples oportunidades al empleados para mejorar su funcionamiento en el trabajo. Demostró la existencia de falta de interés en el desempeño de sus tareas. Entendemos que la empresa cumplió con el peso de la prueba requerido y con demostrar la justa causa para el despido.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente **Laudo**:

El despido del reclamante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 26 de marzo de 2013.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

³ Exhibits 36 de la Compañía.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de marzo de 2013 y remitida

copía por correo a las siguientes personas:

LCDO EDWIN RIVERA CINTRÓN
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)
PO BOX 29247
ESTACIÓN 65 DE INFANTERÍA
SAN JUAN PR 00929

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA ADA TORRES VÁZQUEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
SALUD INTEGRAL DE LA MONTAÑA
CARR. 152 K, 12 HM. 4
NARANJITO PR 00719


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III