

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

HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO
(Hospital o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-14-2778

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL EN QUERRELLA POR
RECLAMACIÓN DE PAGO DOBLE
DE VACACIONES EN EXCESO DE
30 DÍAS

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 14 de octubre de 2015.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el Hospital Español Auxilio Mutuo en lo sucesivo "el Hospital o Patrono," el Lcdo. José Manuel Álvarez Allende, asesor legal y portavoz; la Sra. María Vega, directora de Recursos Humanos (testigo); la Sra. Brenda Rodríguez, supervisora de Nomina; y, la Sra. Marisol Quiñones, oyente.

Por la Unidad Laboral de Enfermera(os) y Empleados de la Salud (ULEES), en lo sucesivo "la Unión," el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; el Sr. Aníbal Alago, Representante, y la Sra. Zenaida González, Díaz, querellante.

A las partes así representadas, se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien someter en apoyo de sus contenciones. La controversia quedó finalmente sometida para adjudicación el 28 de enero de 2016, luego de varias prórrogas concedidas a la Unión para la radicación de su alegato escrito. Las prórrogas fueron concedidas por el suscribiente a favor de la Unión sin que mediara objeción del Hospital. Habiendo recibido sendos escritos dentro del término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

SUMISIÓN

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

Que el Honorable Árbitro resuelva conforme a derecho y al convenio colectivo, si el Hospital violó el Convenio al enviar de vacaciones a la unionada Zenaida González al esta reclamarle que tenía que pagarle doble 12 días de vacaciones.
[Sic]

El Hospital, por su parte, presentó el siguiente proyecto de sumisión:

Que este Honorable Árbitro determine a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes el Manual de Empleados del Hospital Español De Auxilio Mutuo De Puerto Rico y conforme a derecho, que la querella presentada por la empleada Zenaida González se presentó fuera del término establecido en el Convenio Colectivo aplicable a las partes. Por tanto, debe determinar que este Negociado de Conciliación y Arbitraje carece de jurisdicción para atender la controversia de referencia toda vez que la misma carece del requisito sine qua none para ser resuelta en este foro, a saber, la arbitrabilidad procesal.

En cambio, de determinar que este Negociado de Conciliación y Arbitraje posee jurisdicción para atender la controversia, este Honorable Árbitro debe determinar que la

presentación de la querrela es frívola, puesto que el Hospital Auxilio Mutuo realizó el pago sobre exceso de vacaciones a la empleada querellante en diciembre 13 de 2013, según establecido en el Convenio Colectivo aplicable a las partes. De resolver lo anterior en la afirmativa que desestime la querrela presentada. De resolver lo anterior en la negativa que otorgue el remedio adecuado. [Sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida, el Convenio Colectivo y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento¹, que regula los procedimientos internos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no conforme a la prueba y al Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos que dieron lugar al caso.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

ARTÍCULO XI PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

A...

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 ante el Director del Departamento de Recursos Humanos, o su representante autorizado dentro de los doce (12) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio con copia al gerente o supervisor del Departamento. Dentro de los doce (12) días laborables siguientes a que se le presente dicha queja, el Director del Departamento de Recursos Humanos o su representante

¹ Artículo XIV – 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 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.

² El Convenio Colectivo de la Unidad A, vigente desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2014.

autorizado convocará a una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración no más tarde de doce (12) días laborables después que la misma le 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 doce (12) días laborables de celebrada la reunión disponiéndose, que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo.

SEGUNDO PASO

A...

B...

C...

D...

E...

F...

G. Si cualquiera de las partes de este Convenio excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o agravio será tratado como resuelta en contra de la parte que excedió los periodos de tiempo aquí especificados, excepto cuando las partes acuerden por escrito extender dicho límite de tiempo.

RELACIÓN DE HECHOS

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

1. La Sra. Zenaida González Díaz, querellante labora como Oficial de Registración en el Hospital.
2. El 11 de noviembre de 2013, la querellante solicitó vacaciones desde el 16 de diciembre de 2013 hasta el 17 de enero de 2014³.

³ Exhibit Número 1 del Hospital.

3. El 13 de diciembre de 2013, el Hospital realizó un pago a la querellante de \$1,021.30 por exceso de vacaciones acumuladas al momento de solicitar las mismas⁴.
4. El 27 de marzo de 2014, la querellante radicó la querella en el primer paso del procedimiento de quejas y agravios, ya que entendía que se le debían pagar doble el exceso de treinta (30) días de vacaciones acumuladas conforme al Convenio Colectivo.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia que pende ante nuestra consideración requiere que determinemos si la querella ante nuestra consideración es arbitrable procesalmente o no.

El Hospital alegó que la querella no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión incumplió con el término establecido en el Artículo XI, supra, al radicar la querella fuera del término de doce (12) días establecido para elevar ésta al primer paso. Sostuvo que el término para elevar la querella al primer paso comenzó a decursar desde que la querellante recibió el cheque y el alegado pago incorrecto por concepto de exceso de vacaciones. Que debido a ello, la Unión radicó fuera de término al instar la querella en primer paso ciento diez (110) días después de recibir el cheque y alegado pago incorrecto.

⁴ Exhíbit Número 2 del Hospital (talonario de pago emitido por el Hospital).

La Unión, por su parte, aseveró que la querella era arbitrable procesalmente. Esto debido a que el Hospital no estableció en qué momento comenzó a decursar el término que provee el Convenio para presentar la querella. Añadió que el Hospital no estableció mediante prueba suficiente en derecho la fecha en que la querellante tenía que presentar su reclamación. Que no hay un punto de partida de donde se pueda alegar que comenzó a decursar el término de doce (12) días laborables que dispone el Convenio Colectivo para tales fines.

Esbozadas las contenciones de las partes estamos listos para resolver.

De conformidad con el Artículo XI del Convenio Colectivo, supra, la Unión, parte promovente de la querella, contaba con doce (12) días laborables desde que surgió la querella o **que el empleado tenía conocimiento** (énfasis nuestro) para radicar su agravio en primer paso. Del trasfondo procesal del agravio ante nuestra consideración surge, que el incidente o motivo de la queja tuvo lugar el 13 de diciembre de 2013, cuando el Hospital realizó el pago a la querellante de \$ 1,021.30 por el exceso de vacaciones acumuladas al momento de solicitar las mismas. Desde este instante comienza al decursar el término de doce (12) días para radicar la querella en primer paso. Según surgió de la prueba, la querellante radicó el primer paso del Procedimiento de Querella el 27 de marzo de 2014 (ciento diez {110} luego de haber recibido el alegado pago incorrecto), esto es, fuera del término establecido.

La doctrina está 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.⁵ 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.

Nuestra más alta curia, ha sido enfática en que todo convenio colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad⁶. 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 Agravios⁷.

Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y a los patronos) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable independientemente de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios su actuación debilitaría el procedimiento.⁸

⁵ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, págs. 223-224.

⁶ Vélez v. Servicios Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673 (1998); Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986 (1993); J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988); San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975); Luce & Co. v. Junta Rel. Trabajo, 86 D.P.R.425 (1962).

⁷ Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258,264-265 (1961).

⁸ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 426.

Cabe mencionar, que el Convenio Colectivo que es de donde emana nuestra facultad es claro cuando enuncia en el Artículo XI, segundo paso, inciso G del procedimiento de quejas y agravios, que si cualquiera de las partes de este convenio excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o agravio será tratado como resuelta en contra de la parte que excedió los periodos de tiempo aquí especificados, excepto cuando las partes acuerden por escrito extender dicho límite de tiempo (Énfasis suplido).

Sobre el particular, los prestigiosos tratadistas Edna y Frank Elkouri expresan:

If the agreement does contain clear time limits for filing and prosecuting grievances, failure to observe them generally will result in dismissal of the grievance if the failure is protested. Thus, the practical effect of late filing in May instances is that the merits of the dispute are never decided⁹.

En el ámbito local, sobre la importancia del cumplimiento de los términos acordados por las partes en el procesamiento de las querellas, el reconocido tratadista Demetrio Fernández comenta:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el periodo fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente¹⁰.

⁹ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, págs. 220-221.

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

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 el procedimiento de quejas y agravios contenido en el Artículo XI, primer paso del Convenio Colectivo, supra.


A esos efectos, de conformidad con los fundamentos consignados, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos conforme a la prueba y al Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos que dieron lugar al caso, que la Unión no cumplió con lo establecido en el Artículo XI del primer paso del Convenio Colectivo. Por lo tanto, la querrella no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 23 de mayo de 2016.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 23 de mayo de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

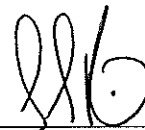
SRA. MARIA VEGA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO. JOSÉ M. ALVAREZ ALLENDE
SIFRE & MUÑOZ-NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA. ANA C. MELÉNDEZ FELICIANO
PRESIDENTA ULEES
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

SR. ANIBAL ALAGO
FUNCIONARIO ULEES
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III