

Peter

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

<p>HOSPITAL DOCTOR PEREA (Hospital o Patrono)</p> <p style="font-size: 2em; margin: 20px 0;">Y</p> <p>UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES) (Unión)</p>	<p>LAUDO DE ARBITRAJE</p> <p>CASO NÚM. A-14-2833</p> <p>SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL</p> <p>ÁRBITRO: MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA</p>
--	--

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje del caso se celebró el 20 de febrero de 2014, en las Instalaciones del Hospital Doctor Perea en Mayagüez, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unidad Laboral de Enfermeras y Empleados de la Salud (ULEES) en lo sucesivo "la Unión": el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz; el Sr. José Costas, oficial; y la Sra. Margarita Bernard, querellante (testigo).

Por el Hospital Perea, en lo sucesivo "el Hospital": la Lcda. Karla B. Rivera Rubio, asesora legal y portavoz; la Sra. Blanca Rodríguez, directora regional de Recursos Humanos; la Sra. Mireya Torres, testigo; la Sra. Betzaida Fajardo, coordinadora de Recursos Humanos; y Sra. Johany García, directora de Finanzas.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus

posiciones. El caso quedó finalmente sometido el 7 de marzo de 2014, fecha concedida a las partes para someter sus alegatos escritos. El Patrono radicó su alegato dentro del término concedido; la Unión por su parte, radicó su escrito vencido el término establecido. Así las cosas, vencido el plazo, damos por sometido el recurso para la adjudicación en los méritos del caso.

### ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si la controversia es o no arbitrable procesalmente. Si el Honorable Árbitro determina que la querrela no es arbitrable, que desestime la misma. Si el Honorable Árbitro determina que la querrela es arbitrable, que señale una vista para dilucidar los méritos de la controversia, conforme el Artículo XVII del Convenio Colectivo, sección 17.2 (d).

### DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE<sup>1</sup>

#### ARTÍCULO XVII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

##### Sección 17.1 - Alcance

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

- (a) Primer Paso - Cualquier empleado o grupo de empleados que se considere perjudicado por alguna acción del Hospital, deberá presentar su queja por escrito, primeramente a su supervisor inmediato, ya sea por sí o por mediación del Delegado, o el representante de la Unión, dentro de cinco (5)

---

<sup>1</sup> El Convenio Colectivo con vigencia desde el 19 de julio del 2013 hasta el 1 de julio de 2017.

días laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio. En caso de que el Hospital no responda a la querrela, se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar al segundo paso dentro del término establecido. Si el empleado no somete su querrela dentro del término especificado, la misma prescribirá y no podrá ser ventilada.

(b) Segundo Paso...

### 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. Margarita Bernard, querellante, se desempeña como técnico de suministros estériles en el Hospital Perea. En esa función, la querellante es supervisada por la Sra. Míreya Torres.
2. El Hospital tiene un sistema de pago mediante el cual deposita (depósito directo) a sus empleados su nómina de forma bisemanal. El día que el empleado se le deposita su pago, se le entrega en su departamento un talonario que refleja el pago recibido.
3. La Unión y el Hospital suscribieron un Convenio Colectivo el 19 de julio de 2013. Este acuerdo es de aplicabilidad al personal técnico del Hospital.<sup>2</sup>
4. De conformidad con la sección XLI del Convenio Colectivo, las cláusulas económicas acordadas entrarían en vigor el 19 de julio de 2013<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Exhibit Número 1 conjunto.

<sup>3</sup> Exhibit Número 1 conjunto.

5. El 26 de julio de 2013, los empleados unionados recibieron el primer pago donde se reflejaron los acuerdos económicos acordados por las partes en el Convenio Colectivo.
6. Tras recibir el pago del 26 de julio de 2013, la señora Bernard advino en conocimiento de que no había recibido unos incentivos por alto riesgo.
7. Inconforme con el pago recibido, la señora Bernard presentó la querella en primer paso el 6 de agosto de 2013.<sup>4</sup>
8. Tras varios trámites procesales e inconforme con la acción del Hospital, la Unión radicó la presente querella mediante el formulario Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro.

#### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de los procedimientos de rigor de este caso, el Patrono presentó una defensa de arbitrabilidad procesal. Debemos pues, determinar en primera instancia, si la querella es arbitrable procesalmente o no.

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con los términos procesales establecidos en el Artículo XVII, Sección 17.1, Procedimiento de Quejas y Agravios, del Convenio Colectivo, supra. Sostuvo que la acción que dio inicio a la querella ocurrió una vez la querellante recibió el pago el 26 de junio de 2013. Sostuvo que la señora Bernard presentó la querella en primer paso el 6 de agosto de 2013; es decir, seis (6) días en exceso al término de cinco (5) días acordado

---

<sup>4</sup> Exhibit Número 2 conjunto.

por las partes, por lo que la misma no era arbitrable. Para finalizar, arguyó que la querellante no ha sufrido daños continuos. Que en el presente caso no estamos ante una reclamación de salarios, ni existe una disposición en el Convenio Colectivo que disponga que la querellante tenga un derecho al remedio reclamado.

La Unión, por su parte, alegó que la querella era arbitrable, ya que se trataba de una violación de carácter continuo. Sostuvo que mientras persistiera la violación, el término provisto para radicar la querella no prescribía. Por lo tanto, la querella es arbitrable procesalmente, según el punto de vista de la Unión.

Constando así las alegaciones de las partes, nos disponemos a resolver.

En el campo del arbitraje obrero-patronal, es harto conocido que de contener el Convenio Colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. Tanto en la esfera federal como en el ámbito local, es doctrina claramente establecida que el estricto cumplimiento de las disposiciones contempladas en el Convenio Colectivo para el procesamiento de las querellas es fundamental<sup>5</sup>. Generalmente, el incumplimiento de los términos y del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atiendan con prontitud y diligencia. A esos efectos, el tratadista Owen Faireweather, expresó lo siguiente:

---

<sup>5</sup> Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981); San Juan Mercantile Corp. v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 D.P.R. 86 (1985); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286 (1973).

When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as nonarbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration "step". Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievance matters should be heard promptly and no allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost an recollections to be dimmed<sup>6</sup>.

No obstante, en opinión concurrente el otrora Juez Asociado Efraín Rivera Pérez en el caso WIPR v UGT expresó que:

El procesamiento rápido de los agravios ayuda, además, a lograr una presentación más exacta y precisa del cuadro fáctico que dio margen a éste. No obstante, existen situaciones de hechos muy particulares que eluden la norma antes expresada. Ejemplifican estas excepciones las siguientes circunstancias: que ambas partes hayan incumplido con los términos estipulados en el Convenio Colectivo; que las partes hayan acordado extender los términos establecidos en el Convenio Colectivo; que el Patrono no hubiese objetado, o que hubiese objetado tardíamente la tramitación de la querrela; que el agravio no se hubiese conocido hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querrela hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el Convenio Colectivo, que el Patrono hubiese inducido mediante sus acciones a la radicación tardía del agravio; y, por último, que el agravio alegado constituya **una violación de carácter continuo**. La naturaleza de este último hace que el mismo surja o se renueve día a día y, por tanto, se pueda presentar la queja en cualquier momento

---

<sup>6</sup> O. Fairwather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 4th ed., Washington, D.C. The Bureau of National Affairs, 1999, pág. 123.

mientras la violación contractual continúe y se interponga en el período prescrito en el convenio. En el campo laboral los árbitros han utilizado dicha excepción para determinar que una violación continua al convenio colectivo da base a un agravio continuo procesable en el procedimiento establecido en el convenio colectivo. (Énfasis suplido) (Énfasis nuestro)<sup>7</sup>.

La doctrina de violación de carácter continuo se configura como una excepción a la norma general que presupone el cumplimiento específico de los términos negociados por las partes y recogidos en el convenio colectivo. Una violación de carácter continuo hace que el agravio surja o se renueve periódicamente y, por tanto, se pueda presentar la querrela en cualquier momento mientras persista la violación.

Nuestro más alto foro, definió un daño de carácter continuo de la siguiente manera:

Aquellos producidos por uno o más actos culposos o negligentes imputables al actor, coetáneos o no, que resultan en consecuencias lesivas ininterrumpidas, sostenidas, duraderas sin interrupción, unidas entre sí, las cuales al ser conocidas hacen que también se conozca -por ser previsible-, el carácter continuado e ininterrumpido de sus efectos, convirtiéndose en ese momento en un daño cierto compuesto por elementos de daño actual (aquél que ya ha acaecido) y de daño futuro previsible y por tanto cierto.<sup>8</sup>

En la primera ocasión que el tribunal supremo aplicó la doctrina de violación de carácter continuo en el ámbito laboral: *J.R.T. v. A.E.E.*, 113 D.P.R. 564, 567 (1982), se cuestionó la jurisdicción del árbitro por haber caducado la reclamación al transcurrir más de seis meses desde que el empleado era merecedor de un aumento de sueldo por

---

<sup>7</sup> Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, supra.

<sup>8</sup> Galib Frangie v. El Vocero de P.R., 138 D.P.R. 560 (1995).

años de servicio. En aquella ocasión, el árbitro resolvió a favor de la arbitrabilidad y, posteriormente, el tribunal supremo avaló esa determinación. Al resolver, expresaron, **que el incumplimiento con un aumento de salario por mérito dispuesto en el convenio, era una reclamación de carácter continuo**, por lo que cada vez que el patrono pagaba el salario sin incluir el referido incremento, se configuraba una nueva violación al convenio colectivo.

También se ha resuelto que la determinación de la existencia de una violación de carácter continuo no es tarea fácil; en el ámbito laboral la aplicación del concepto ha sido objeto de confusión y, en consecuencia, de decisiones divergentes.

En la más reciente ocasión en que el Tribunal Supremo hizo referencia a la mencionada doctrina, fue en su sentencia de 2006 TSPR 134. Allí expresó la Hon. Juez Asociada, Anabelle Rodríguez, en su opinión de conformidad que:

La tarea de decidir cuándo el agravio es de naturaleza continua es una delicada. La limitación temporal dispuesta en un convenio colectivo para iniciar un proceso de quejas y agravios es, de suyo, de suma importancia. La misma tiene como objetivo ponerle fin a las disputas obrero patronales rápidamente para de esa forma propiciar la paz industrial. Por lo tanto, los plazos dispuestos en los convenios colectivos obedecen a un evidente interés público. De ordinario entonces hay que cumplir con los mismos rigurosamente. La doctrina de violación continua se configura como una excepción a la norma general que presupone el cumplimiento específico de los términos negociados por las partes y recogidos en el convenio colectivo.

En el ámbito del derecho laboral norteamericano, varios tratadistas se han expresado sobre el particular. Los tratadistas Elkouri, observan lo siguiente:



Many arbitrators have held that 'continuing' violations of the agreements (as opposed to a single isolated and completed transaction) give rise to 'continuing' grievances in the sense that the act complained of may be said to be repeated from day to day, with each day treated as a new occurrence'. These arbitrators permit the filing of such grievances at any time, although any back pay would ordinarily accrued only from the date of filing. For example, where the agreement provided for filing 'within ten working days of the occurrence,' it was held that where employees were erroneously denied work, each day lost was to be considered an 'occurrence' and that a grievance presented within 10 working days of any such day lost would be timely.<sup>9</sup>

Así también, el profesor Fairweather señala:

If the grievant continues to suffer from the alleged contract violation, the arbitrator may find that the violation is a continuing one. In such a case, the limitations period recommences each day; hence, the time for filing the grievance is extended.<sup>10</sup>

En el ámbito local el reconocido tratadista Demetrio Fernández ha expresado:

La naturaleza de este tipo de agravio es que el mismo surge o se renueva de día a día y, por lo tanto, se puede presentar en cualesquier momento mientras la violación contractual continúe...<sup>11</sup>

Asimismo, para establecer si la querrela es de naturaleza continua lo determinante no es la continuidad del agravio, si no más bien, si al momento de presentar la querrela correspondiente, la violación persiste. *United Air Lines, Inc. v. Evans*, 431 U.S. 553, 558 (1977). ("But the emphasis should no be placed on mere

---

<sup>9</sup> Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, Pag.218-219.

<sup>10</sup> Fairweather's, *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, Third Edition Pág. 86.

<sup>11</sup> Demetrio Fernández Quiñónez, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Primera Edición, Pag. 237.

continuity; the critical question is whether any present violation exists.”) (Énfasis en original).

Así, para establecer si aplica la doctrina a una situación en particular es necesario evaluar, únicamente, el acto que motivó la queja del empleado, sin considerar los efectos continuos de la violación pasada.<sup>12</sup> Para ello debemos enfocarnos en actuaciones nuevas e independientes que podrían ser violatorias del contrato laboral sin ningún nexo o referencia a eventos pasados. Véase, *Monee Nursery v. Internacional Union*, 348 F.3d 671 (7th Cir. 2003) (“This court, when determining whether a subsequent incident was properly part of a continuing violation, has asked whether it was ‘based upon’ the earlier action.”); *Calloway v. Partners National Health Plans*, 986 F.2d 446 (11th Cir. 1993); *Metz v. Tootsie Roll*, 715 F.2d 299, 305 (7th Cir. 1983). Es por esta razón, que el remedio a concederse en aquellos casos donde se ha determinado la existencia de una violación de carácter continuo, es desde la fecha en que se presentó la querrela y no desde que ocurrió el acto inicial que motivó el agravio<sup>13</sup>.

En el campo laboral, la doctrina de violación continua no opera automáticamente pues se exige lo siguiente: primero, que el tiempo transcurrido entre el momento en que expiró el plazo, y cuando en efecto se presentó la correspondiente queja o agravio, no haya sido excesivo; segundo, que haya justa causa para la dilación y así lo demuestre el querellante; y tercero, que la tardanza no perjudique al patrono al dificultar

---

<sup>12</sup>R. I. Bloch, *Arbitration: Time limits and continuing violations*, 96 Mich. L. Rev. 2384 (1998).

<sup>13</sup>*J.R.T. v. Autoridad de Energía Eléctrica*, 113 D.P.R. 564 (1982).

severamente su capacidad para defenderse de la querella presentada. En tal sentido se ha resuelto lo siguiente:

Ordinarily, arbitration provides a limited form of forgiveness in the case of recurring or continuing grievance by permitting the dispute to be heard of the merits, but restricting any remedy plea to the actual date of filing . . . The continuing grievance exception to a late filing is no automatic however. The exception requires that the grievance meet the following conditions: 1. The time elapse between the expiration of the filing deadline and actually filing is no unreasonably protracted. 2. The grievant offers a good and sufficient reason for the late filing. 3. The late filing poses no undue burden or prejudice to the employer in defending against the grievance.<sup>14</sup> (Énfasis nuestro.)

Ateniéndonos al marco doctrinal antes expuesto, procederemos analizar los hechos facticos y procesales que permean en el caso que nos ocupa, para determinar si el acto imputado es uno continuo o, si por el contrario, se trata de incidentes aislados.

En el caso de autos, la Unión alegó que el Patrono incurrió en violación del Convenio Colectivo al, unilateralmente y arbitrariamente, despojar a la querellante del diferencial de alto riesgo que recibió por muchos años en el Hospital. La Unión radicó la querella el 6 de agosto de 2013, en primer paso, esto es, fuera del término establecido. No obstante, en atención a estos factores antes mencionados, concurrimos con la Unión, al sostener que la presente querella contempla una violación de carácter continuo. En el caso ante nos, la querellante reclama un diferencial de alto riesgo. Así que cada vez que el Hospital le paga el salario a esta sin incluirle el diferencial, surge nuevamente

---

<sup>14</sup> In re Independent School District No. 23, ante, *pág.* 1120. *En igual sentido*, In re Aramark Services, Inc. 115 L.A. 401, 406 (Hoh 2000).

una causa de acción. Nótese además, que al momento de presentar la querella las condiciones que dieron lugar a la misma aún persistían. Esto significa que la querella puede ser instada mientras persista el agravio. La alegada violación al Artículo XVII del Convenio Colectivo al ser una de carácter continuo cumple con las excepciones antes descritas por el fenecido Juez Rivera. Además es necesario señalar que de la evidencia presentada surge que el Patrono durante el procedimiento de Quejas y Agravios no levantó la defensa de arbitrabilidad procesal. No fue hasta el día de la vista de arbitraje que el Hospital levantó dicha defensa.

Ante estos hechos, somos de opinión de que las alegaciones, defensas y hechos que dan lugar a la querella deben presentarse y discutirse en todas y cada una de las etapas del procedimiento de quejas y agravios negociado por las partes en el Convenio Colectivo; ya que de esta forma dicho procedimiento cobra seriedad y efectividad. Concurrimos con el Árbitro José M. Davis quien expresó en el caso A-1505-79 (1979) lo siguiente: "No debe usarse el foro de arbitraje para plantear cuestiones nuevas que pudieron haberse ventilado en las etapas anteriores del procedimiento negociado por las partes".

Por tal razón, aunque la Unión presentó su querella en primer paso fuera del término dispuesto en el Artículo XVII, supra, no obstante, por vía de excepción, en vista del carácter continuo de la alegada infracción al Convenio, toda vez que aún prevalecen las circunstancias que dieron lugar a la querella, y nuestra opinión respecto a la presentación de las defensas en el nivel pre arbitral, es inevitable concluir que el

alegado defecto procesal no tiene el efecto de evitar que este Árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querella; por todo lo cual, determinamos que tenemos jurisdicción en el presente caso.

Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

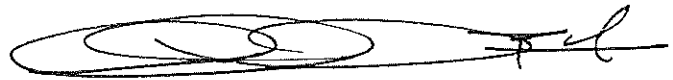
### LAUDO

Determinamos que la querella es arbitrable procesalmente. Las partes deberán comparecer ante nosotros para ventilar los méritos de la querella, según se detalla a continuación:

**Caso Número:** A-14-526  
**Día:** Miércoles, 20 de agosto de 2014  
**Hora:** 9:30 a.m.  
**Lugar:** Instalaciones del Hospital

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 13 de mayo de 2014.



MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 13 de marzo de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. JOSÉ F. COSTAS  
FUNCIONARIO ULEES  
URB. EXT. ROOSEVELT  
354 CALLE HECTOR SALAMAN  
SAN JUAN PR 00918-2811

LCDO. FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ  
EDIF. VILLA CAPITÁN II OFIC. 102  
828 AVE. HOSTOS  
MAYAGUEZ PR 00680

SRA. BLANCA RODRÍGUEZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL DR PEREA  
CALLE DR. BASORA #15  
MAYAGUEZ PR 00936

LCDA. KARLA B. RIVERA RUBIO  
ASESORA LEGAL  
HOSPITAL DR PEREA  
CALLE DR. BASORA #15  
MAYAGUEZ PR 00936



---

JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III