

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

**HOSPITAL METROPOLITANO
DR. PEREA
(Patrono u Hospital)**

Y

**UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERA(O)S Y EMPLEADO(A)S
DE LA SALUD
(Unión o ULEES)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-495

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para dilucidar esta querrela, se celebró en las instalaciones del Hospital Dr. Perea en Mayagüez, el 26 de septiembre de 2014. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 27 de octubre de 2014, luego de concluir el término concedido a las partes para presentar sus respectivas alegaciones por escrito.

Por el Hospital Metropolitano Dr. Perea, en adelante "Patrono u Hospital", comparecieron: el Lcdo. Jorge Pizarro, asesor legal y portavoz; Bethzaida Fagundo, Coordinadora de Recursos Humanos; y Blanca Rodríguez, Directora Regional de Recursos Humanos.

Por la Unidad Laboral de Enfermera (o) s y Empleado (a) s de la Salud, en adelante "la Unión o la ULEES", comparecieron: el Lcdo. Félix Bartolomei, asesor legal y portavoz; José F. Costas, funcionario; y Eduardo Cruz, delegado general y querellante.

SUMISIÓN

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la **Árbitro** determine si el **Patrono** violó el **Convenio Colectivo** y de así hacerlo, provea el remedio adecuado.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que el **Honorable Árbitro** determine si la querella es procesalmente arbitrable ante el incumplimiento por la parte querellante con el procedimiento de quejas y agravios establecido en el **Artículo XVII** del **Convenio Colectivo**. De no ser arbitrable que se desestime la querella. De ser arbitrable que se determine entonces si el patrono incumplió con las disposiciones del **Convenio Colectivo**.

En el uso de la facultad concedida a esta **Árbitro**, mediante lo dispuesto en el **Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje**¹, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar, en primera instancia, si la querella es arbitrable procesalmente o no. De no ser arbitrable, que se desestime la querella. De ser arbitrable, que se dirima si el **Patrono** cumplió con las disposiciones del **Convenio Colectivo** o no. De haber cumplido, que se declare sin lugar el reclamo de la **Unión**. De haber violado el **Convenio Colectivo**, que se emita el remedio adecuado.

¹ Véase el **Artículo XIII – Sobre la Sumisión**:

a) ...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**Convenio Colectivo²****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:

Sección 17.2 Pasos

- (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) días laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio. En caso de que la queja permanezca sin resolverse en este paso, se continuará la tramitación de la misma como se indica en el segundo paso. En caso de que el Hospital no responda a la querella, 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 querella dentro del término especificado, la misma prescribirá y no podrá ser ventilada.

...

² Convenio Colectivo vigente desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2017. Exhibit I Conjunto.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero-patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo vigente.
2. El Sr. Eduardo Cruz Rodríguez, quien es querellante en este caso, es Técnico de Sala de Operaciones y Delegado General de la Unión.
3. La Unión presentó como su Exhíbit I³, la Hoja de Trámite que constituiría el primer paso en el Procedimiento de Quejas y Agravios presentado por el Querellante con fecha del 26 de julio de 2013. Este documento no tiene sello o firma de recibo del Patrono.
4. Además, presentó como Exhíbit II, un documento similar que identifica como segundo paso, con fecha de 6 de agosto de 2013, en el cual, en la parte superior del mismo, aparece sellado por Recursos Humanos.
5. El 23 de agosto de 2013, la Unión radicó ante este foro la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro para dilucidar la querella que nos ocupa.

**ANÁLISIS Y CONCLUSIONES EN CUANTO A LA
ARBITRABILIDAD PROCESAL**

Nos corresponde dirimir, en primera instancia, si la querella ante nuestra consideración es arbitrable procesalmente o no. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus contenciones.

³ El documento fue objetado por el Patrono por ser uno incompleto y que no contenía firma o sello de recibido por algún representante del Hospital.

La doctrina sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si los procedimientos establecidos en el convenio colectivo han sido cumplidos, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros⁴. De conformidad, es función del árbitro el referirse al procedimiento de quejas y agravios dentro del convenio colectivo para dilucidar, si en efecto, las partes se sometieron a los términos y procesos en él contenidos, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querrela en el foro arbitral. Muchos convenios colectivos establecen unos periodos que limitan el tiempo en que un agravio puede ser presentado y procesado, en el procedimiento previo al arbitraje⁵. 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 irrespectivo 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 procedimiento⁶.

El procedimiento de Quejas y Agravios, contenido en el Artículo XVII del Convenio Colectivo, supra, es una de esas cláusulas a las que el Profesor Fernández hace referencia en la porción de su libro antes citada, que son precisas en la fijación de

⁴ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 424.

⁵ Ibid, pág. 426.

⁶ Ibid.

los términos que las partes deben cumplir en las distintas etapas del manejo de las controversias surgidas entre ellos.

La evidencia documental presentada por la Unión contiene unos detalles que revelan una diferencia en el manejo de los documentos correspondientes a los pasos pre arbitrales que nos fuerza a darle validez a la objeción oportuna que levantó el Patrono en torno a que el Exhíbit I de la Unión no constituye el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios en el caso que nos ocupa. Las copias provistas de ambos documentos, Exhíbites I y II de la Unión, no son del documento completo. Sin embargo, el Exhíbit II de la Unión en la parte superior izquierda muestra un sello de Recursos Humanos. El Exhíbit I de la Unión, documento que constituiría el inicio del Procedimiento de Quejas y Agravios pactado por las partes en el Artículo XVII del Convenio Colectivo, supra, carece de alguna firma o sello acreditativo de que la Unión llevó a cabo el proceso según la disposición contractual antes mencionada. Sobre el particular el Convenio reza:

Sección 17.2 Pasos

- (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) días laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio.** En caso de que la queja permanezca sin resolverse en este paso, se continuará la tramitación de la misma como se indica en el segundo paso. En caso de que el Hospital no responda a la querella, 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 querella dentro del término especificado, la misma prescribirá y no podrá ser ventilada.

Del Exhíbit II de la Unión surge constancia de que el documento fue recibido por el Patrono, no así del Exhíbit I del cual no se desprende que haya sido entregado al supervisor inmediato del Querellante⁷, o a algún otro representante autorizado del Hospital. Esto era necesario para validar que el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios pactado por las partes se completó según lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

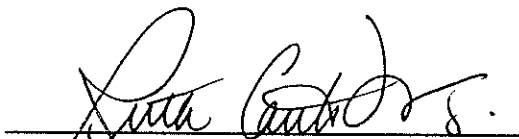
A tenor con el análisis previo, concluimos que la querella no es arbitrable procesalmente y emitimos el siguiente:

LAUDO

La querella presentada por la Unión no es arbitrable procesalmente. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de enero de 2015.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

⁷No podemos pasar por alto que el Querellante es el Delegado General de la Unión.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 14 de enero de 2015 y remitida


copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JORGE C. PIZARRO GARCÍA
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

SRA. BETHSAIDA FAGUNDO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DR. PEREA
CALLE DR. BASORA #15
MAYAGUEZ PR 00681

LCDO. FÉLIX BARTOLOMEI
AVENIDA HOSTOS #828 OFIC. 102
MAYAGUEZ PR 00681

SR. JOSÉ F. COSTAS VIDAL
FUNCIONARIO ULEES
URB. BELLA VISTA
CALLE NUCLEAR #4107
PONCE PR 00716


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III