

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

**HOSPITAL LA CONCEPCIÓN
(Hospital o Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-18-1438

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA¹**

CASO NÚM. A-15-1256

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA**

INTRODUCCIÓN

Las audiencias de arbitraje del caso en referencia se celebraron en las instalaciones del Hospital La Concepción en San Germán, Puerto Rico, el 16 de noviembre de 2015 y el 14 de noviembre de 2016.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Hospital La Concepción, en lo sucesivo "Patrono u Hospital": el Lcdo. Francisco Jorge Negrón, asesor legal y portavoz; el Sr. Jorge Rodríguez, director de Relaciones Laborales y testigo; y la Sra. Amanda Caraballo, directora del Departamento de Enfermería y testigo.

¹ Numeración administrativa asignada al planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (ULEES) en lo sucesivo “la Unión”: el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz; la Sra. Ingrid Vega, representante; y el Sr. Américo Irizarry Pierantoni, querellante (testigo).

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. La controversia quedó finalmente sometida para adjudicación el 16 de diciembre de 2016, luego de la prórroga concedida a la representación legal del Hospital para someter su alegato escrito.

ACUERDO DE SUMISIÓN²

Determinar si el caso es arbitrable procesalmente. Si es arbitrable continuar con la vista en los méritos. De no ser arbitrable se desestime. De ser arbitrable determinar si se violentó el Convenio Colectivo. De entenderse que se violentó el convenio que el Árbitro provea el remedio adecuado. [Sic]

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE³

ARTÍCULO XI QUEJAS Y AGRAVIOS Y ARBITRAJE

PRIMER PASO - El empleado y/o el delegado someterán su querella por escrito al Director de

² Durante los procedimientos de rigor, en adición a la defensa de arbitrabilidad procesal plasmada dentro del acuerdo de sumisión, el Hospital también cuestionó la arbitrabilidad de la querella en su aspecto sustantivo. Por tal razón, atenderemos el planteamiento de la falta de jurisdicción del Árbitro esbozada por el Hospital tanto en la modalidad sustantiva así como procesalmente.

³ El Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de febrero del 2013 hasta el 31 de enero de 2016. Exhibit Número 1 Conjunto.

Recursos Humanos no más tarde de cinco días siguientes al surgimiento de dicha querrela o agravio. El Director de Recursos Humanos o su representante autorizado convocará una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración no más tarde de cinco (5) días 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 días (5) de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo se podrá extender dicho período.

ARTÍCULO XXXII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos, poderes, autoridad y funciones que hasta el presente ha ejercido la junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderán únicamente al Hospital. Expresamente se reconoce que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicará el Hospital, la adopción de normas y procedimientos referentes a la prestación de servicios médico-hospitalarios, el modo y manera en que se habrán de prestar dichos servicios, los materiales y el equipo a ser utilizados por el Hospital y el personal médico, paramédico o de oficina que se requiera para estos propósitos; el derecho a establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos y asignar personal para cubrir dichos turnos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo para todos los puestos o posiciones de trabajo, a cambiar dichas descripciones

de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus operaciones, a eliminar departamentos y a establecer otros; a adoptar nuevas medidas y/o procedimientos y a efectuar cambios tecnológicos en todas sus operaciones, el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el hospital; el derecho de dar por terminadas todas sus operaciones así como también el derecho a transferir todas sus operaciones o cualquier parte de ellas a cualquier otra entidad, corporación o institución. Incluye también el derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, reasignar, suspender temporariamente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados... Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido, o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital, por falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece. Se entiende que estos derechos, poderes, autoridad y potestad del Hospital permanecerán vigentes durante toda la vida de este Convenio y solamente estarán sujetas a limitaciones expresamente contenidas en este Convenio, quedando entendido que nada de lo mencionado hasta aquí podrá utilizarse de mala fe, indiscriminadamente, en violación al Convenio o en contra de los derechos de antigüedad, quedando

también entendido que el ejercicio de estas prerrogativas no está sujeto al procedimiento de quejas y agravios, excepto en el caso de que un empleado sea disciplinado o cesanteado en cuyo caso el Comité de Quejas y Agravios tendrá jurisdicción para dilucidar la querrela.

ARTÍCULO XXVII DISPOSICIONES GENERALES

...

Y. Todo empleado cubierto por este convenio colectivo que realice turnos 3-11 permanente y tengan 5 años o más de antigüedad disfrutaran de todos los fines de semana libre y aquellos con menos de cinco (5) años disfrutaran de dos (2) fines de semana libres, siempre y cuando se afecte el servicio para estos en particular, cuando el servicio se afecte se le otorgara solamente un fin de semana libre. Todo empleado cubierto por este convenio colectivo que realice turnos 11-7 permanentemente disfrutarán del programa de trabajo que escoja este. Personal con treinta años o más de servicio a la firma del Convenio tendrán dos (2) fines de semana libre al mes.

RELACIÓN DE HECHOS

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

1. Las relaciones obrero patronales entre el Hospital y la Unión estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que suscitaron esta querrela.⁴

⁴ El Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de febrero del 2013 hasta el 31 de enero de 2016. Exhíbit Número 1 Conjunto

2. El Hospital eliminó los puestos clasificados como Auxiliares de Enfermería y trasladó a la División de Escolta a los empleados afectados.⁵ Esto para cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 9⁶ (Ley para Reglamentar la Práctica de la Enfermería). Dicha ley establece que la práctica de la enfermería sea ejercida exclusivamente por los profesionales que cuenten con la licencia para ejercer la profesión de enfermería. La misma excluye a los “Auxiliares de Enfermería” quienes no están autorizados a ejercer la enfermería.
3. El Sr. Américo Irizarry Pierantoni, querellante, se desempeñaba como Auxiliar de Enfermería en el Hospital hasta el año 2014. En dicha clasificación el querellante **ostentaba un turno fijo permanente**. No obstante, debido a la eliminación de los puestos de Auxiliares de Enfermería y el subsiguiente traslado de los ocupantes de dichos puestos, desde abril de 2014, el querellante se desempeña en el puesto clasificado como Escolta. Los puestos de Escolta están adscritos al Departamento del Enfermería del Hospital y tienen asignados **turnos rotativos** (Énfasis Nuestro).

⁵ Entre las funciones que realizaban estaban el cuidado de los pacientes, llevarlos a estudios de rayos x, laboratorios, tomar signos vitales, entre otras.

⁶ La Ley Número 9 del 11 de Octubre de 1987, según enmendada, establece que la práctica de la enfermería es el cuidado directo del individuo, familia y comunidad, y debe ser ejercido por enfermeras y enfermeros. Exhibit Número 9 del Hospital.

4. El 10 de abril de 2014, la Sra. Ana C. Meléndez Feliciano, presidenta de la Unión, le envió una comunicación escrita⁷ al Sr. Jorge Rodríguez, director de Recursos Humanos del Hospital, en la que indicaba lo siguiente:

...ha advenido a nuestro conocimiento que el hospital ha tomado la decisión de cambiarle el título de puesto a los Auxiliares de Enfermería por el de escoltas y que por otro lado, **han tomado la decisión de eliminarle los turnos permanentes**. Para estos propósitos se han estado reuniendo y negociando directamente con estos compañeros.

Como usted bien debe saber, esto es una violación al convenio colectivo y a la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

Como sindicato responsable siempre hemos estado abiertos al dialogo por lo que le solicito que dicha decisión sea dejada sin efecto. [Sic] (Énfasis Nuestro.)

5. El 25 de abril de 2014, la Unión, por entender que el Hospital, en el proceso de la eliminación de puestos de Auxiliares de Enfermería, del traslado de dichos empleados a los puestos de escolta **y la subsecuente determinación de eliminarles los turnos permanentes para establecer turnos rotativos**, habían incurrido en acciones ilícitas, radicó unos cargos de práctica ilícita⁸ contra el Hospital, en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. En dicho foro alegó lo siguiente:

⁷ Exhibit Número 8 del Hospital.

⁸ Exhibit Número 10 del Hospital.

The above- named employer has engaged in and is engaging in unfair labor practices within the meaning of section 8(a), subsections (1) and (5) of the National Labor Relations Act, and these unfair labor practices are practice affecting commerce within the meaning of the Act, or these unfair labor practices are unfair practices affecting commerce within the meaning of the Act and the Postal Reorganization Act. On or about April of 2014, and thereafter, the above Employer has bargained in by faith by transferring the auxiliary employees to orderlies positions, and thereby affecting their work schedule and other beneficts as set forth in the collective bargaining agreement, and did so without notifying of bargaining the decision and effects with the Union.

6. El 30 de junio de 2014, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo desestimó el recurso antes mencionado.⁹
7. Efectivo el 11 de agosto de 2014, el querellante comenzó a realizar turnos rotativos en el puesto clasificado como Escolta.¹⁰
8. El 13 de noviembre de 2014, luego de la Junta de Relaciones del Trabajo desestimar el recurso antes mencionado, la Unión, en representación del querellante, Sr. Americo Irizarry Pierantoni, presentó la querrela en la primera etapa del procedimiento de quejas y agravios. En la misma, la Unión alegó la violación de las disposiciones generales, Artículo XXVII, en su Inciso Y, por alegadamente incurrir en violación a los derechos de

⁹ Exhibit Número 10 del Hospital.

¹⁰ Exhibit Número 4 del Hospital.

antigüedad del querellante, al requerirle a este que realizara turnos rotativos en el puesto de nueva creación de escolta.¹¹

9. El 18 de noviembre de 2014, el Sr. Jorge Rodríguez, director de Relaciones Laborales, le envió una comunicación escrita¹² al Sr. José Costas, otrora funcionario de la Unión, en la que indicaba lo siguiente:

Siguiendo los procedimientos de quejas y agravios y arbitraje y según lo discutido con usted en mi oficina el lunes, 17 de noviembre de 2014 por mutuo acuerdo, le indiqué lo siguiente: “Nosotros no hemos violado el Convenio Colectivo, véase el artículo XXXII. El caso fue **discutido ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo**” (Énfasis nuestro).

10. Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego de que éstas no pudieron resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, el 2 de diciembre de 2014, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso ante nos tiene su génesis al Hospital eliminar el turno fijo que realizaba el querellante a raíz de la eliminación del puesto que este ostentaba como Auxiliar Enfermería y su subsiguiente traslado a la División de Escolta¹³

¹¹ Exhibit Número 2 Conjunto.

¹² Exhibit Número 8 del Hospital.

¹³ Dicha división está adscrita al Departamento de Enfermería del Hospital.

del Hospital. Como consecuencia de lo anterior, el querellante, a requerimiento del Hospital, se encuentra realizando turnos rotativos en el puesto de nueva creación de Escolta. Por tal razón, la controversia que pende ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Hospital incurrió en violación del Artículo XXVII, Inciso Y del Convenio Colectivo o no al requerirle al querellante que realice turnos rotativos, efectivo el 11 de agosto de 2014. No obstante, como mencionáramos durante los procedimientos de rigor, en adición a su defensa de arbitrabilidad procesal plasmada dentro del acuerdo de sumisión, el Hospital también cuestionó la arbitrabilidad de la querrela en su aspecto sustantivo. Por tal razón debemos resolver, en primera instancia, si la querrela es arbitrable o no en ambas modalidades.

Es harto conocido que la defensa de arbitrabilidad se plantea en el Foro de Arbitraje con el propósito de impedir que el Árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que se trata. Dicha defensa de arbitrabilidad contempla dos vertientes, la sustantiva y la procesal. Por lo tanto, una parte puede levantar una defensa de arbitrabilidad sustantiva o procesal; o ambas defensas, simultáneamente, como lo ha hecho el Hospital en el presente caso.

La arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la jurisdicción del Árbitro para entender en determinado asunto; ya sea porque la controversia planteada no surge de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo; o

porque el foro de arbitraje no es al que le corresponde adjudicar la controversia. La jurisdicción del Árbitro va ligada a la cláusula de arbitraje del Convenio Colectivo; por lo que el factor principal para determinar si una controversia o reclamación está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje, y por ende es arbitrable, es el alcance de la misma. Es decir, que el lenguaje de la cláusula de arbitraje, es el criterio principal para determinar su alcance. Generalmente, la arbitrabilidad sustantiva se plantea ante el foro judicial, para que sea éste quien resuelva si el foro de arbitraje tiene jurisdicción o no para dirimir los méritos de la querella. Sin embargo, las partes, por mutuo acuerdo, han planteado dicha defensa ante el foro de arbitraje, delegando en el árbitro la facultad de decidir si tiene jurisdicción o no.¹⁴

Por otra parte, la arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable, debido al incumplimiento de la parte promovente, con los términos procesales establecidos en el Convenio Colectivo; o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable.

En el caso de autos, el Hospital planteó ambas defensas ante el Foro de Arbitraje, por lo que nos disponemos a resolver:

A. SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

¹⁴ Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Press, N.Y. 1984. Ray Y. Chyconnhove, editor, Fairweather's Practice and Procedure in Labor Arbitration, BNA, Washington, D.C., 3ra. Ed., 1991.

El Hospital sostiene que la querrela no es arbitrable sustantivamente, ya que la Unión pretende litigar nuevamente, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, lo que ya fue desistido y/o adjudicado en la Junta de Relaciones del Trabajo.

Asimismo también planteó que la querrela no es arbitrable sustantivamente, ya que el Artículo XXXII del Convenio Colectivo – Derechos de Administración - dispone que el ejercicio de éstas prerrogativas (solicitar turnos rotativos en un puesto de nueva creación) no están sujetos al procedimiento de quejas y agravios. Que la Unión no puede pretender hacer arbitrable una actuación del Hospital que cae dentro de sus prerrogativas gerenciales que el propio Convenio Colectivo expresamente excluye de los procedimientos arbitrales.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querrela era arbitrable sustantivamente.

Constado así las alegaciones de cada parte, nos disponemos a resolver.

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

Todo análisis relacionado con esta cuestión de arbitrabilidad sustantiva tiene forzosamente que hacerse dentro del ámbito de lo pactado. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. La voluntad real, manifestada y plasmada en el contrato

por las partes es el criterio rector para hacer la determinación. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos.¹⁵

Todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo es arbitrable, y que en caso de duda sobre la arbitrabilidad o no arbitrabilidad se decide a favor de la arbitrabilidad. En el caso de autos, está claro que la Unión tiene reparo acerca del ejercicio por el Hospital de una o varias de sus prerrogativas gerenciales y que el árbitro tiene la obligación de evaluar la reclamación de epígrafe, que se relaciona con el ejercicio de tales prerrogativas. Además, según se desprende de la Hoja de Trámite en los procedimientos pre arbitrales¹⁶ así como en el formulario de Solicitud y Designación o Selección de Árbitro, que la Unión fundamenta su reclamación en el Artículo XXVII del Convenio Colectivo – Disposiciones Generales. Específicamente, en el inciso Y (dicho inciso atiende lo concerniente a turnos de trabajo basado en antigüedad del empleado). Consideramos, pues, que precisamente esa es la controversia: que el gremio no está de acuerdo con la determinación tomada por el Hospital en relación con dicho inciso. Independientemente de que la Unión en representación del

¹⁵ Véase el arbitraje Obrero Patronal página 438.

¹⁶ Véase El Arbitraje Obrero-Patronal, supra, página 438.

querellante tenga razón en su reclamo, o no, lo cierto es que la controversia surge de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo. Debemos tener presente que el arbitraje es el medio más eficaz y saludable para resolver las controversias laborales; su función primordial es asegurar la paz industrial.

De otra parte, el Hospital se limitó a alegar que la Unión pretende litigar nuevamente, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, lo que ya fue desistido y/o adjudicado en la Junta de Relaciones del Trabajo. La prueba admitida y no controvertida establece que el gremio acudió ante la Junta representando los mejores intereses de su matrícula, y que, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, representa los mejores intereses del querellante. Las determinaciones de hecho que debe hacer el árbitro tienen que estar basadas en evidencia (testifical y/o documental), no en meras alegaciones y conjeturas de la representación legal del Hospital. Debemos recordar que meras alegaciones no constituyen prueba. El peso de probar que la querella no es arbitrable le correspondía al 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, lo que sucedió en este caso; razón por la cual determinamos que la querella es arbitrable sustantivamente, por lo que pasamos a dirimir la defensa atinente a la arbitrabilidad procesal.

B. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL.

El Hospital alegó que la querrela no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con los términos procesales establecidos en el Artículo X – Quejas, Agravios y Arbitraje, del Convenio Colectivo, supra. Sostuvo que, tanto el querellante como la Unión tenían conocimiento desde, por lo menos, el 27 de marzo de 2014, de la eliminación del puesto de Auxiliares de Enfermería y del traslado de dichos empleados a los puestos de Escoltas y, a su vez, de la eliminación de los turnos permanentes para establecer los turnos rotativos. Arguyó que no es hasta el 13 de noviembre de 2014, que la Unión presentó la querrela en primer paso, por lo que la misma no era arbitrable procesalmente. Precisó, además, que “como si fuera poco”, el cambio de turno (a turnos rotativos) del querellante fue efectivo desde el 11 de agosto de 2014. Que la Unión esperó más de tres (3) meses para presentar la querrela.

Planteó, además, que la Unión inicialmente (el 25 de abril de 2014) radicó el caso ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo y que el mismo fue desestimado por dicho foro, el 30 de junio de 2014. Que la Unión tras perder en el mencionado foro, entonces pretende plantear el mismo asunto ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Que esto es una estrategia de la Unión para plantear el mismo asunto ante foros distintos para ver en cual pueden prevalecer.

Para finalizar, arguyó que el querellante no ha sufrido daños continuos. Que en el presente caso no estamos ante una reclamación de salarios y, que el tiempo transcurrido entre el momento que expiró el plazo, y cuando en efecto se presentó la querella de autos, fue demasiado excesivo. Que no hubo ni lo pudo demostrar la Unión, una justa causa para la dilación.

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.

Analizado el planteamiento del Hospital, a la luz de la evidencia y el Convenio Colectivo, concluimos “ipso facto”, que a este en su defensa le asiste la razón. Elaboremos.

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. Generalmente, el

incumplimiento de los términos y del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo conlleva la desestimación de la querrela, 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:

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.

Sobre las disposiciones del procedimiento de quejas y agravios, en los convenios colectivos, en opinión concurrente, el otrora Juez Asociado Efraín Rivera Pérez en el caso WIPR y UGT, 2002 TSPR 051, 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 querella; que el agravio no se hubiese conocido hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querella 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 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)

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. Como expusimos anteriormente, una violación de carácter continuo hace que el agravio surja o se renueve periódicamente y, por tanto, se pueda presentar la querella en cualquier momento mientras persista la violación.

En el ámbito del derecho laboral norteamericano, se ha reconocido que la doctrina de violación de carácter continuo aplica cuando se reclama por los

daños causados como resultado de la **negativa patronal de remunerar al empleado en la proporción establecida en la clasificación a la que fue asignado y a lo cual tiene derecho según el convenio, o cuando no se le otorga un aumento salarial por mérito conforme dispone el convenio.** (Énfasis nuestro).

Ateniéndonos al marco doctrinal antes expuesto, consideramos que en el caso que nos ocupa, no es de aplicación la mencionada doctrina.

La querrela de autos gira en torno a la alegada violación del Artículo XXVII, del Convenio Colectivo, supra, debido a que como parte del traslado del Sr. Américo Irizarry Pierantoni al puesto creado como escolta, se le requirió, efectivo 11 de agosto de 2014, realizar turnos rotativos ya que los turnos permanentes fueron eliminados con la nueva clasificación. Nótese, que la causa de acción que originó la querrela, no es una reclamación de salarios. Es una reclamación de una alegada violación a los derechos de antigüedad del querellante al requerírsele que realice turnos rotativos. Siendo esto así, no se configura violación alguna de carácter continuo. Por lo que el término de cinco (5) días dispuesto en el Artículo XI, supra, comenzó a transcurrir a partir de la fecha en que el querellante comenzó a realizar turnos rotativos: el 11 de agosto de 2014. La Unión, habiendo radicado su querrela el 13 de noviembre de 2014,

es decir, tres (3) meses más tarde, ciertamente, incumplió con el término de cinco (5) días dispuesto en el mencionado Artículo XI, supra.

Como mencionáramos, la violación al Artículo XI del Convenio Colectivo al no ser una de carácter continuo, no cumple con las excepciones antes descritas por el fenecido Juez Rivera Pérez.

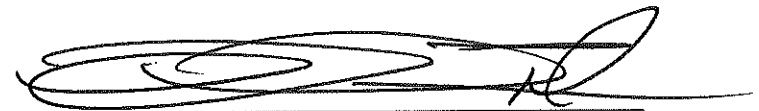
Por tal razón, de conformidad con los fundamentos expresados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que la querella es arbitrable sustantivamente. Sin embargo, la misma no es arbitrable procesalmente, por lo que se desestiman los méritos de la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de mayo de 2018.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 17 de mayo de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. JORGE RODRIGUEZ
HOSPITAL DE LA CONCEPCION
P O BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

LCDO. FRANCISCO JORGE NEGRON
CLAVEL P-6 VALLE HERMOSO NORTE
HORMIGUEROS PR 00660

SRA. INGRID VEGA
REPRESENTANTE ULEES
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

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



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III