

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

FRESENIUS MEDICAL CARE
(Compañía o Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-165

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 18 de septiembre de 2018. El mismo quedó sometido para análisis y adjudicación el 22 de octubre de 2018, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "**Compañía**": Lcdo. Alfredo Hopgood, portavoz y asesor legal y la Sra. María Marrero, supervisora. Por la "**Unión**": Lcdo. Carlos Ortiz, portavoz y asesor legal; la Sra. Rosa Otero, empleada y los Sres. Aníbal Alago, y Marcus Ramos, funcionarios de la Unión.

II. SUMISIÓN

“Que el Árbitro determine si la querella es arbitrable procesalmente. Si determina que no lo es que resuelva conforme al Convenio Colectivo.”

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO X QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. Si sugiera cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y la Compañía que envuelva el significado, aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente Convenio, o cualquier cláusula o frase del mismo, o cualquier 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 presentar dicha queja de por sí a través de su delegado ante su supervisor inmediato, dentro de los siete (7) días laborables siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los siete (7) días laborables siguientes a que se le presente la queja, el supervisor dará la decisión para resolver la misma. Si el empleado o empleados envueltos no están conformes con la decisión del supervisor, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso. Este Primer Paso será inicialmente comenzado ante el nivel de autoridad en el cual surgió la controversia.

SEGUNDO PASO

El empleado y/o el delegado someterá por escrito su querella no más tarde de cinco (5) días laborables después que el supervisor contestará o debió de haber contestado la querella en el Primer Paso, al Administrador de estas facilidades de la Compañía, El Administrador o su designado convocará a una reunión entre las partes para discutir la querella ante su consideración no más tarde de

cinco (5 días) laborables después que la misma le sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Administrador o su designado presentará su decisión por escrito dentro de lo próximos cinco (5) días laborables luego de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo.

TERCER PASO

- A. Si la Unión no está conforme con la decisión del Administrador o su designado, este podrá no más tarde de diez (10) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a arbitraje. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte. En tal, caso las partes seleccionaran un árbitro de una terna de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación,
- B. En caso de despido o suspensión disciplinaria a un empleado, si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el árbitro ordenará la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión y actuará de acuerdo a las disposiciones de este Convenio Colectivo.
- C. Si el árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria debe ser modificada, el árbitro determinará la acción disciplinaria a ser impuesta, de acuerdo a la evidencia presentada.
- D. Si el Árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por justificada, sostendrá la misma.
- E. El árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso y deberá notificar con no menos de diez (10) días calendarios de anticipación, a menos que las partes de mutuo renuncien por escrito a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.
- F. Cuando las partes refieran un asunto arbitrable al procedimiento de arbitraje, se conviene en someter una sumisión escrita, especificando la controversia a resolverse.

- G. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. El árbitro no podrá en forma alguna permitir, conceder o declarar extensión o renovación alguna de este Convenio Colectivo. Un laudo emitido en violación de este inciso, será nulo y sin efecto.
- H. Si cualquiera de las partes contratante de este Convenio excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios, la queja o el agravio será tratada como resuelta en contra de la parte que excedió los períodos de tiempo aquí especificados, excepto cuando las partes acuerdan por escrito extender dichos límites de tiempo.
- I. Para tener efecto las notificaciones de acuerdo con este Artículo, será entregados personalmente por una parte a la otra, o enviados por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.
- J. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho.
- K. La decisión del árbitro será final y obligatoria excepto en cuestiones de derecho que puedan surgir, las cuales serán tramitadas ante el tribunal de jurisdicción competente por cualquiera de las partes.
- L. Toda reclamación de salarios que surja bajo este Convenio o las leyes aplicables y los tipos de salarios generales, no estarán sujetos al procedimiento de arbitraje ya que las partes expresamente convienen que el arbitraje será sustituido por los tribunales de ley con jurisdicción competente. En caso de que surja tal reclamación, la Unión podrá utilizar la entidad que desee para que la represente en la investigación y trámite el caso.

IV. HECHOS

1. El 30 de junio de 2014, las(os) Enfermeras(os) Graduadas(os) de la Unidad de diálisis que administra la Compañía en el Hospital Auxilio Mutuo radicaron una querrela en primer paso del procedimiento de quejas y agravios que establece el Convenio Colectivo.¹

¹ Ver Exhibit 2 Conjunto.

2. En la misma las(os) enfermeras(os) reclaman que la Compañía incumple con las disposiciones del Artículo XXVI- Disposiciones Generales, sección 55, EE, 1, 2, 3 y 4.²
3. El 15 de julio de 2014, el Sr. Aníbal Alago, funcionario de la ULESS, le suscribe una carta al Sr. José R. Lorenzo, administrador de la Compañía, informándole que la querella no fue constada por el patrono conforme los dispone el Convenio Colectivo. Por lo cual, la querella se debe entender resuelta a favor de la Unión.³
4. El 17 de julio de 2014, la Unión radicó la querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

El día de la vista, tanto la Compañía como la Unión levantaron planteamientos de índole procesal, alegando ambas partes que la otra incumplió con el procedimiento de quejas y agravios acordado en el Convenio Colectivo.

La Unión sostuvo que las(os) Enfermeras(os) Graduadas(os) instaron una querella en el primer paso el 30 de junio de 2014, reclamando que el Patrono violó las disposiciones del Artículo XXVI- Disposiciones Generales, sección 55, EE, 1, 2, 3 y 4. Argumento que una vez radicada la querella en el primer paso la Compañía tenía un término para contestar la misma y que vencido el este sin haber contestado la querella deber ser adjudicada a favor de la Unión.

² Ver Exhibit 2 Conjunto.

³ Ver Exhibit 3 Conjunto.

La Compañía, por su parte, arguyó que fue la Unión que incumplió con el procedimiento de quejas y agravios en específico el segundo paso.

Analizada y aquilatada la prueba presentada y el Artículo X - Quejas y Agravios en su totalidad, concluimos que le asiste la razón al Patrono. Veamos.

Las Enfermeras Graduadas iniciaron la querrela en el primer paso del procedimiento de quejas y agravios, el 30 de junio de 2014.⁴ Dicho paso se inició mediante una carta dirigida a las supervisoras María Marrero y Marilyn Matos; en la cual las enfermeras reclamaban que la Compañía se encontraba incumpliendo con el Artículo XXVI - Disposiciones Generales, sección 55, EE, 1, 2, 3 y 4. Por lo tanto, conforme a lo dispuesto en el primer paso del Artículo X, supra, las supervisoras tenían siete (7) días laborables para contestar la querrela; término que venció el 9 de julio de 2014.

Ahora bien, con un examen de los requerimientos del primer paso y el tercer paso sección H; fácilmente podríamos concluir que le asiste la razón a la Unión y que debería adjudicarse la querrela de forma automática a favor del sindicato. No obstante, si examinamos el Artículo X, supra en su totalidad vemos que el segundo paso, es claro e inequívoco, cuando establece que el delegado deberá someter la querrela en este paso no más tarde cinco (5) días laborables después de que el supervisor contestó o debió contestar; en este caso 15 de julio de 2014.

Sin embargo, en dicha fecha la Unión solo se limitó a escribirle al Sr. José R. Lorenzo para indicarle que la querrela no fue contestada conforme lo dispone el

⁴ Ver Exhibit 2 Conjunto.

Convenio Colectivo. Por lo que, procederían a radicar la misma ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.⁵ Dicha acción de la Unión tuvo el efecto de obviar el segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

En nuestra jurisdicción el Tribunal Supremo ha establecido que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J. R. T. v. Vigilantes, 125 D. P. R. 581 (1990); Industrial Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D. P. R. 348 (1985); Pérez v. A. F. F., 87 D. P. R. 118 (1963). Al existir un convenio colectivo que regula la relación existente entre las partes; estas tienen la obligación de cumplir estrictamente con el procedimiento de quejas y agravios acordado para resolver las disputas de surjan de la administración, interpretación o aplicación del mismo.

De igual forma, las partes vienen obligadas a observar los términos establecidos en los procedimientos de quejas y agravios; cumpliendo los mismos según acordados (Pact Sunt Servanda). Lo anterior es consistente con lo que ha establecido nuestro Tribunal Supremo en el caso San Juan Mercantil vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86 (1975):

De existir un Convenio Colectivo que contiene cláusulas para el Procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero-patronales: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los Tribunales.

De hecho, con posterioridad a dicha decisión, el Tribunal Supremo, en el caso Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de

⁵ Ver Exhibit 3 Conjunto.

Trabajadores, 2002 JTS 60, reiteró que las cláusulas de Procedimientos de Quejas y Agravios son de estricto cumplimiento.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

El caso no es arbitrable procesalmente. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 17 de diciembre de 2018.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 17 de diciembre de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRTA ANA C MELENDEZ FELICIANO
PRESIDENTA
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO CARLOS M ORTIZ VELAZQUEZ
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918

SR JOSE R LORENZO
ADMINISTRADOR
FRESENIUS MEDICAL CARE / HOSP AUX MUTUO
PO BOX 364663
SAN JUAN PR 00936-4663

LCDO ALFREDO M HOPGOOD JOVET
BUFETE McCONNELL VALDES
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III