

Gobierno 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 DE LA CONCEPCIÓN
(Hospital)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-1716

SOBRE: CAMBIO DE TURNO
PERMANENTE - SR. LUIS A.
SÁNCHEZ

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia estaba pautada para verse el viernes, 22 de junio de 2018 a las 8:30 am, en la oficina del Hospital, sita, en San Germán. Las partes luego de reunirse previo a la audiencia, notificaron al suscribiente que iban a someter el caso por escrito, en sus alegatos expondrán sus posiciones en relación a la controversia de epígrafe.¹ A esos efectos, le concedimos hasta el 20 de julio de 2018 para que nos sometieran sus respectivos alegatos.

Ese día, por el HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN, en adelante denominada, “el Hospital”, comparecieron: el Sr. Jorge Rodríguez, director Relaciones Laborales; el Lcdo. Francisco J. Jorge Negrón, asesor legal y portavoz.

¹ Así fue informado por el Sr. Jorge Rodríguez, Director de Recursos Humanos.

De otra parte, por la UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS Y EMPLEADOS DE LA SALUD, en adelante denominada, “**la Unión**”, compareció el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Que el Árbitro determine si la presente controversia es o no arbitrable procesalmente.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto – Convenio Colectivo del 1 de febrero de 2013 al 31 de enero de 2016.

DOCUMENTOS DEL HOSPITAL

1. Exhibit I, Hospital – Laudo emitido el 17 de mayo de 2018 por el árbitro Manuel A. Rodríguez Medina, en los casos núm. A-18-1438 y A-15-1256.
2. Exhibit II, Hospital – Hoja de Trámite de Procedimiento de Quejas y Agravios Primer y Segundo Paso de 22 de enero de 2015.
3. Exhibit III, Hospital – Convenio Colectivo que fue estipulado como Exhibit I, Conjunto.
4. Exhibit IV, Hospital – Memo de 27 de marzo de 2014 sobre Reunión Servicio Centralizado de Escoltas.

5. Exhibit V, Hospital - Acta de 27 de marzo de 2014 sobre Reunión Escoltas y Auxiliares de Enfermería.
6. Exhibit VI, Hospital - Ley para Reglamentar la Práctica de Enfermería de P.R. del 11 de octubre de 1987, según enmendada.
7. Exhibit VII, Hospital - Carta de 5 de mayo de 2014 dirigida a la Sra. Ana C. Meléndez Feliciano y suscrita por el Sr. Jorge Rodríguez Díaz.
8. Exhibit VIII, Hospital - Carta de 10 de abril de 2014 dirigida al Sr. Jorge Rodríguez y suscrita por la Sra. Ana C. Meléndez Feliciano.
9. Exhibit IX, Hospital - Fax de 5-5-2014 dirigido a la Sra. Ana C. Meléndez.
10. Exhibit X, Hospital - Memo de 26 de enero de 2015 dirigido al Sr. Luis Sánchez y suscrito por el Sr. Jorge Rodríguez Díaz.
11. Exhibit XI, Hospital - Charge Against Employee - 12-CA-127530 de 25 de abril de 2014.
12. Exhibit XII, Hospital - Carta de 30 de junio de 2014 del National Labor Relations Board (NLRB), suscrito por el Lcdo. Luis F. Padilla, desestimando cargos.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO XI

QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección A: 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:

PRIMER PASO

El empleado y/o el delegado someterán su querrela por escrito al Director de 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 (5) días de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo se podrá extender dicho período.

SEGUNDO PASO

1. Si la Unión no está conforme con la decisión del Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, la Unión podrá no más tarde de diez (10) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a Arbitraje. En dicha solicitud se hará una breve relación de la querrela y que la Unión entienda son aplicables. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte.

ARTICULO 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, corresponderá 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 presentación 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 oficial 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 total es 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 causa 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, 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 dilucidarla.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si la misma es o no arbitrable procesalmente.

Sostiene el Hospital, por conducto de su asesor legal, que la controversia no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con los pasos establecidos en el Art. XI, supra, del Convenio Colectivo. En adición, sostiene que se tornó académica, ya que la misma fue resuelta por el árbitro Manuel A. Rodríguez Medina en los casos núm. A-18-1438 y A-15-1256.

De otra parte, la representación sindical sostiene, por voz de su asesor legal, que la controversia es arbitrable procesalmente, ya que la Unión cumplió con el Convenio Colectivo. En adición, sostiene que la querrela es una de carácter continuo hace que la misma surja o se renueve día a día.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa en el foro arbitral para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trata. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva o ambas.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable.

A parte de la arbitrabilidad procesal reputadas autoridades² han dividido la arbitrabilidad sustantiva en dos puntos: jurisdicción y autoridad del árbitro. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. Vemos, pues, como el asunto de la arbitrabilidad sustantiva está muy ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro; y éstos no son necesariamente sinónimos.

Un árbitro, por ejemplo, puede tener jurisdicción para ver una querella si la misma está cubierta por la cláusula de arbitraje, pero puede que el convenio colectivo limite sus poderes para conceder el remedio que reclama dicha querella, cuyo caso la querella no sería arbitrable. Es evidente que en estas circunstancias los conceptos de

² Landis, Brook - Value Judgments in Arbitration, Chap. III, Cornell University (1977); Wallen, Saul-Trexton, Inc., 12 LA 475 (1949); Justin, Jules, Arbitrability & Arbitrator Jurisdiction Management Rights & The Arbitration Process, Chap. 1 BNA (1956).

jurisdicción y autoridad no son sinónimos, no porque el árbitro no tenga jurisdicción, sino, por que el convenio limita su autoridad para conceder el remedio solicitado.

De la prueba presentada se desprende que desde el 27 de marzo de 2014 el Querellante y la Unión tenían conocimiento sobre la acción del Hospital de eliminar plazas de auxiliares de enfermería. No es hasta el 22 de enero de 2015 que el Querellante radica una querrela ante el Primer y Segundo Paso, del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo en su Art. XI, supra, dispone que el empelado someterá por escrito al Director de Recursos Humanos, no más tarde de cinco (5) días al surgimiento de la querrela o agravio.

La política en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una “razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útiles y justas”. Nazario vs. Tribunal Supremo, 98 DPR 846 (1970).

El Convenio Colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. Luce & Co. vs. J.R.T., 86 DPR 425 (1962); Ceferino Pérez vs. A.F.F., 87 DPR 118 (1963). De igual manera, los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sean conformes la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serralles, Inc., 116 DPR 348 (1985). Así las partes que se sujetan a un convenio colectivo están

obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos. San Juan Mercantile Corp. vs. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

La norma de Puerto Rico es a los efectos de que las partes deban compartir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el procedimiento de quejas y agravios. Hermandad Unión Empleados vs. Fondo del Seguro del Estado, 112 DPR 51 (1982); Rivera vs. Coop. de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 118 (1963).

Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de la partes puede hacer caso omiso del convenio colectivo o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido. San Juan Mercantile Corp. vs. J.R.T., 104 DPR 86 (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios, es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla vs. Coop. de Ganadores de Vieques, 110 DPR 621 (1981); Secretario del Trabajo vs. Hull Dobbs, 101 DPR 286 (1973) Nazario vs. Lámparas Quesadas, 99 DPR 450 (1970); Buena Vista Diary vs. J.R.T., 94 DPR 624 (1967).

En la controversia de autos quedó establecido que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Artículo XI, supra, del Convenio Colectivo. Así las cosas, procede que declaremos HA LUGAR el planteamiento jurisdiccional de índole procesal incoado por el Hospital. Resulta académico que pasemos juicio sobre el planteamiento de violación de carácter continuo traído ante nos por la representación sindical.

A tenor con los planteamientos esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

La presente controversia no es arbitrable procesalmente; por lo tanto, se procede a la desestimación de la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de agosto de 2018.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 3 de agosto de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSE F COSTAS VIDAL
FUNCIONARIO
ULEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716

LCDO FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ
INTITUTO LEGAL LABORAL Y DE MEDIACION
EDIF VILLA CAPITAN II OFIC 102
828 AVENIDA HOSTOS
MAYAGUEZ PR 00680

SR JORGE RODRÍGUEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
PO BOX 285
SAN GERMAN PR 00683

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



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III