

Estado Libre Asociado 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

HOSPITAL GENERAL DE CASTAÑER
(Patrono)

y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO (UGT)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-815¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en San Juan, Puerto Rico, el 16 de enero de 2015. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 17 de febrero de 2015, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por el Hospital General de Castañer, en lo sucesivo "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Reynaldo Quintana Latorre, asesor legal y portavoz; y la Sra. Nydimar Salcedo, directora de Recursos Humanos. Por la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, en lo sucesivo "la

¹ Número Administrativo asignado a la Arbitrabilidad Procesal del Caso Núm. A-13-2519.

Unión”, comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, asesor laboral y portavoz; y el Sr. Marcos Soto, oficial de Servicio.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contra interrogar y de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si la controversia es arbitrable procesalmente. De no serlo desestime la querrela y que de serlo [sic] señale la vista en sus méritos para una fecha posterior.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTICULO VIII

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1.

Toda queja y agravio relacionado con la administración o interpretación a las cláusulas de este Convenio, que en algún modo afecte a los empleados cubiertos por este Convenio y solamente durante la vigencia del mismo, tendrá que ser sometidas o presentadas en sujeción a lo pactado en el Artículo, que será el vehículo exclusivo para la resolución de toda queja y/o agravio.

No se entenderá que es una queja y agravio, para propósitos de este artículo cualquier reclamación sobre discrimin en el empleo bajo leyes locales y/o federales, incluyendo alegaciones de represalias bajo la legislación sobre discrimin en el empleo, así como cualquier reclamación que pueda conllevar resarcimiento por daños y

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013.

perjuicios. Se dispone, recurrir directamente a los Tribunales de Justicia bajo los términos de ley aplicables.

Sección 2

Con el propósito de la administración del Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en este artículo, el término "días de trabajo" o "día laborable" se entenderá de lunes a viernes, durante horas regulares de oficina, excluyendo cualquier día feriado reconocido por este Convenio. Si el incidente o situación que motiva el agravio ocurre en un día no laborable, se tomará el próximo día laborable con el primer día del término para traer la querella en el primer paso.

Sección 3

Si surgiere un agravio o queja, según este término ha sido definido en la Sección 1 que precede, éste será resuelto en forma final y obligatoria, según el siguiente procedimiento.

PRIMER PASO:

Aquel empleado que alegue tener un agravio presentará por sí mismo o a través de su delegado u oficial representante de la Unión, por escrito y firmado a su supervisor inmediato, dentro de los siete (7) días laborables siguientes de haber surgido el incidente que dio margen al agravio. El Supervisor o un representante autorizado del Hospital, el delegado o un oficial representante de la Unión y el empleado agraviado deberán reunirse para discutir la querella dentro de los siguientes siete (7) días laborales de presentada la querella por escrito en una fecha convenida por las partes. Si la querella no se resuelve en dicha reunión, el Supervisor o el representante autorizado del Hospital le dará su posición final por escrito al delegado dentro de los siguientes cinco (5) días laborables a partir de la reunión. El empleado agraviado deberá estar presente en la reunión de discusión de su querella y el Hospital tomará las medidas necesarias para que el empleado pueda estar presente en dicha discusión de forma que no se vean afectadas las operaciones. Esta reunión se conducirá en horas laborables,

previa coordinación con todas las partes y sin que el empleado vea afectada su compensación.

SEGUNDO PASO:

Si la querella no se resuelve en el PRIMER PASO, el delegado o el Representante de la Unión deberá presentar la querella por escrito ante el Director Ejecutivo o a la persona que éste designe para la discusión de querellas, dentro de los siguientes siete (7) días laborales de recibida la posición del Hospital en el PRIMER PASO. El Director Ejecutivo o la persona que éste designe y el Representante de la Unión con el delegado que está procesando la querella y el querellante deberán reunirse dentro de los siguientes siete (7) días laborales de presentada la querella por escrito en este SEGUNDO PASO. Esta reunión se conducirá en horas laborables, previa coordinación con todas las partes y sin que el empleado vea afectada su compensación.

Si la querella no se resuelve en esta reunión, el Hospital tendrá cinco (5) días laborales para dar su contestación final por escrito desde la fecha en que se llevó a cabo la reunión en este SEGUNDO PASO.

TERCER PASO:

Si la querella no se resuelve en el SEGUNDO PASO, la Unión deberá someter la querella al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico dentro de los siguientes diez (10) días laborales de haberse llevado a cabo la reunión en el SEGUNDO PASO o de haberse cumplido el término para que se llevase a cabo dicha reunión.

En la Solicitud de Arbitraje, la parte querellante solicitará una terna de árbitro y cada parte eliminará a un candidato. El árbitro resultante será el designado para resolver la controversia. El árbitro no tendrá autoridad para modificar, enmendar, restar, eliminar, desconsiderar o ignorar el convenio colectivo y su decisión será final siempre que sea conforme a derecho. El árbitro tendrá autoridad para ordenar el reemplazo y el pago de todos los haberes en caso de despido injustificado. La función del árbitro será judicial, no legislativa y su jurisdicción estará limitada por el convenio exclusivamente. En los casos en que se determine

injustificado un despido el árbitro tendrá la facultad de ordenar la reposición del empleado en su posición y podrá conceder parte o la totalidad de la paga dejada de percibir por el empleo mientras estuvo despedido, ordenando que aquellos ingresos que percibiera interinamente sean descontados del remedio concedido.

En aquellos casos en que se requiera la comparecencia de un empleado en una vista de arbitraje como querellante o testigo el período invertido en tal gestión será compensado, hasta un máximo de cuatro horas, excepción hecha en los casos en que la vista del caso tome efectivamente en exceso de cuatro horas, en cuyo caso se pagarán las horas invertidas por el empleado en la gestión del caso hasta un total máximo de ocho (8) horas.

En el caso de un despido o suspensión disciplinaria, las partes podrán acordar por escrito obviar los pasos aquí establecidos y proceder directamente con la querrela al Negociado de Conciliación y Arbitraje.

En aquellos casos que estén envueltos aspectos jurisdiccionales o de arbitrabilidad sustantiva o procesal, el árbitro estará obligado a atender y adjudicar tal planteamiento primero y antes de entender sobre los méritos del caso.

El incumplimiento por cualquiera de las partes con los términos aquí establecidos constituirá una pérdida de posición en cuanto a la queja o agravio por la parte que ha incumplido condichos términos. Aclarándose, que los límites de tiempo aquí establecidos podrán ser extendidos sólo por acuerdo mutuo escrito entre la Unión y la Institución.

Ningún empleado podrá solicitar arbitraje, sólo la Unión y el Hospital podrán solicitar arbitraje bajo este Convenio Colectivo.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

La Sra. Mayra Hernández Vera trabaja para el Hospital General Castañer. Ésta se desempeña como Tecnóloga Médica. El Patrono envió una comunicación interna, el 26 de diciembre de 2012, en la que notificaba que a partir del 1ro. de enero de 2013, la paga

del salario a los Tecnólogos Médicos que trabajaban en el turno de 3:00 pm a 11:00 pm, se haría de acuerdo a horas trabajadas,³ según establecido en el Artículo XIV, Sec. 1 - Jornada de Trabajo, del Convenio Colectivo.

El 12 de febrero de 2013, la señora Hernández radicó, como delegada y empleada afectada, la querrella en primer paso ante la supervisora inmediata, la Sra. Bardene Stauffer.⁴ Posteriormente, el 28 de febrero de 2013, las partes se reunieron para discutir la querrella.⁵ Al no lograr un acuerdo entre las partes, el 11 de marzo de 2013, la Unión radicó la presente querrella ante el Foro de Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En primera instancia nos corresponde determinar si la presente querrella es arbitrable procesalmente o no.

El Patrono alegó que la querrella no era arbitrable procesalmente, toda vez que la empleada incumplió con el término de siete (7) días que establece el Convenio Colectivo en su Artículo VIII, Sección 1, supra, al radicar la presente querrella.

Sostuvo que la empleada advino en conocimiento de la acción que da base a la querrella el 26 de diciembre de 2012. Arguyó que, incluso a principios de enero de 2013, la empleada confrontó el efecto del cambio en su salario al recibir el pago de nómina y aun así radicó la querrella en exceso de los siete (7) días que establece el Convenio Colectivo.

³ Exhibit Núm. 4 Conjunto.

⁴ Exhibit Núm. 2 Conjunto.

⁵ Exhibit Núm. 3 Conjunto.

La Unión, por su parte, defendió la arbitrabilidad de la querella, alegando que al tratarse de una reclamación salarial, de reducción de jornada la misma es de carácter continuo.

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 en un tiempo razonable. La doctrina sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros.⁶ De acuerdo a esto, debemos referirnos 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 contenido, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querella en el foro arbitral. Muchos contratos colectivos establecen unos periodos que limitan el tiempo en que un agravio puede ser procesado.⁷ 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.

De otra parte, la doctrina establece que una violación de carácter continuo es aquella en la que el acto que produce la querella se repite día a día, por lo que cada día se considera como una incidencia del acto que constituye la violación al convenio.⁸ Nuestro más alto foro ha expresado sobre la doctrina de violación continua lo siguiente:

⁶ Fernández Quiñónez Demetrio, El Arbitraje obrero-patronal, Forum, Primera Edición, 2000, pág. 424.

⁷ *Ibid*, pág. 426.

⁸ ElKouri & ElKouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, págs. 218-219.

“... que la naturaleza del acto que produce la querella es tal, que el mismo surge o se renueva día a día, y, por tanto, la querella puede presentarse en cualquier momento mientras la violación contractual continúe.”⁹ La amplia gama jurídica relacionada con esta doctrina ha sostenido esta defensa en casos de naturaleza salarial, ya que cada vez que se le deja de pagar un salario al cual el empleado tiene derecho, por estar considerado en el convenio colectivo, constituye una nueva violación a dicho convenio.¹⁰ El factor determinante para decretar si la violación es continua, es el acto que causó la queja o el agravio y no el enfoque en sus efectos.¹¹

En el caso de autos el acto que provocó la querella es la determinación del Patrono de que los Tecnólogos Médicos del turno de 3:00 pm a 11:00 pm cobrarán de acuerdo a las horas trabajadas, según el Artículo XIV, Sec. 1 del Convenio Colectivo, lo que conlleva una reducción salarial de media (1/2) hora, ya que éstos a pesar de tener una jornada laboral de 7.5 horas diarias conforme al Convenio Colectivo, el Patrono le estuvo pagando 8 horas. Por lo que los(as) querellantes, conforme a lo alegado por la Unión, se han visto afectados(as).

Determinamos pues, que la querella es una de carácter continuo, ya que la misma se renueva cada vez que los(as) empleados(as) dejan de recibir el pago de esa media (1/2) hora en su salario.

Por los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

⁹ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de Trabajadores, 2002 J.T.S. 60.

¹⁰ Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico vs. Autoridad de Energía Eléctrica, 113 D.P.R. 564, 1982.

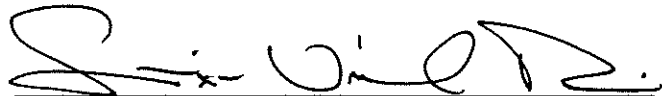
¹¹ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de Trabajadores, supra.

VI. LAUDO

La presente querrela es arbitrable procesalmente. La audiencia para ventilar los méritos del Caso Núm. A-13-2519, se celebrará el viernes, 2 de diciembre de 2016 a las 9:00 a.m., en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 13 de octubre de 2016.



LEIXA VÉLEZ RIVERA

Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 13 de octubre de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

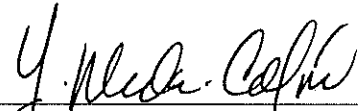
SR ANGEL F FERRER CRUZ
COORDINADOR DE ARBITRAJE
UNION GENERAL DE TRABAJOS (UGT)
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR MARCOS SOTO
OFICIAL
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929-0247

SR JOSE A AÑESES PEÑA
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA NYDIMAR SALCEDO
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL GENERAL DE CASTAÑER
PO BOX 1003
CATANER PR 00631

LCDO REYNALDO A QUINTANA LATORRE
BUFETE BAERGA & QUINTANA
EDIF UNION PLAZA STE 810
416 PONCE DE LEON AVE
SAN JUAN PR 00918-3426



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III