

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

UNIÓN INTERNACIONAL DE
TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA
DE AUTOMÓVILES, AEROSPAZIO E
IMPLEMENTOS AGRÍCOLAS, UAW,
LOCAL 2312
(Unión)

v.

HOSPITAL PAVÍA HATO REY
(Patrono)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-18-996

SOBRE:
ARBITRABILIDAD PROCESAL
DAMARIS RAMOS PLAZA

ÁRBITRO:
ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan Puerto Rico, el 7 de febrero de 2019. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 16 de abril de 2019, luego de que se extendiera la fecha límite para la radicación de los respectivos alegatos escritos, en apoyo de las contenciones de las partes.

La comparecencia registrada durante la vista fue la siguiente: Por la Unión Internacional de Trabajadores de la Industria de Automóviles, Aeroespacio e Implementos Agrícolas, Local 2312 (UAW), en lo sucesivo "la Unión", compareció: la Lcda. Alexandra Sánchez Mitchell, asesora legal y portavoz; la Sra. Desireé López Ramírez, representante de la "UAW"; la Sra. Judy Santiago Ríos, exempleada y testigo;

el Sr. Félix Betancourt Santana, Técnico de Rental Supply y testigo; y la Sra. Damaris Ramos Plaza, querellante. Por el Hospital Pavía Hato Rey, en lo sucesivo "el Patrono", compareció: el Lcdo. Jorge C. Pizarro García, representante legal y portavoz; la Sra. Jackeline Ruiz Martínez, Supervisora de Recursos Humanos y testigo; y la Dra. Olga González Cruz, Directora de Farmacia y testigo.

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

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer acuerdo alguno en lo que a la sumisión respecta.

En su lugar presentaron proyectos de sumisión por separado, a saber:

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine si el Patrono violó el Convenio Colectivo al cambiarle el turno de trabajo fijo a la Sra. Damaris Ramos, al asignarle los turnos rotativos y ponerla a trabajar los días feriados.

De la Honorable Árbitro determinar que el Patrono violó el Convenio Colectivo, provea el remedio adecuado, incluyendo ordenar que se le devuelva su turno fijo de trabajo a la Sra. Damaris Ramos y que el Patrono cese y desista de asignarle los turnos rotativos y días feriados, así como cualquier otro remedio que estime apropiado.

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbitro determine si la presente controversia en lo referente a la asignación de días feriados a la empleada Damaris Ramos es arbitrable. Si la querrela no es arbitrable que se desestime. Si la querrela es arbitrable que se determine si el Hospital infringió el Convenio Colectivo vigente entre las

partes al momento de sometida la queja, sin más ningún pronunciamiento y que esta determinación sea conforme a derecho.

Que la Honorable Árbitro determine si la presente controversia en lo referente a la asignación de turnos de trabajo a la empleada Damaris Ramos es arbitrable. Si la querella no es arbitrable que se desestime. Si la querella es arbitrable que se determine si el Hospital infringió el Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de sometida la queja, sin más ningún pronunciamiento y que esta determinación sea conforme a derecho.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión, los hechos del caso, el Convenio Colectivo, la prueba admitida y conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la presente querella es arbitrable procesalmente o no. De resolver en la afirmativa, determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo al cambiarle el turno de trabajo a la Sra. Damaris Ramos Plaza y asignarle días feriados. De no serlo se desestimaré la querella.

III. HECHOS ESTIPULADOS ENTRE LAS PARTES

1. El Convenio Colectivo entre las partes vigentes es el que se sometió como Exhibit Conjunto 1. Anejo 1, Transcripción de la Vista Administrativa celebrada el 7 de febrero de 2019, página 15 líneas 5-11.

¹ Artículo XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

...
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. Efectividad del Reglamento 7 de septiembre de 2016.

2. El día 2 de enero de 2018, la UAW sometió el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Anejo 1, Transcripción de la Vista Administrativa celebrada el 7 de febrero de 2019, página 15 líneas 5-14 Exhibit Conjunto 17.
3. El 17 de enero de 2018, la UAW sometió el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Anejo 1, Transcripción de la Vista Administrativa celebrada el 7 de febrero de 2019, página 15 líneas 5-17 Exhibit Conjunto 18.

IV. DISPOSICIONES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO²

ARTÍCULO X ANTIGÜEDAD

....

Sección 10.7 - Turnos Fijos

Áreas donde los empleados tengan turnos fijos asignados se mantendrán luego de la firma del Convenio, en la medida en que los servicios a pacientes no se vean afectados.

ARTÍCULO XI PRERROGATIVA GERENCIAL

Sección 11.1

El Hospital retendrá el derecho de manejar, dirigir, planificar y administrar sus empresas, al igual que su fuerza trabajadora, en la forma y manera que estime conveniente, con las únicas limitaciones que surgen expresamente de la Ley y del presente Convenio. Tales facultades incluyen por vía de ilustración y no limitativas las siguientes:

- a. Aumentar, combinar, alterar, dividir o eliminar cualquiera de sus operaciones, al igual que introducir nuevos métodos de trabajo o cambiar, eliminar y modificar los mismos de acuerdo a las necesidades de servicio. Asimismo,

² Exhibit 1 Conjunto vigente desde el 1 de septiembre de 2013 hasta el 1 de septiembre de 2016.

podrá el Hospital determinar el número, la localización y el tipo de instalaciones.

b. Introducir, instalar o remover el equipo que a su juicio sea necesario y regular tanto la calidad como la cantidad de sus servicios y el de su fuerza trabajadora.

c. Emplear, cesantear, reemplazar, reemplazar, trasladar, reducir por falta de trabajo, economía u otras razones legítimas y por justa causa disciplinar y/o despedir sus empleados. A tales efectos el Hospital podrá poner en vigor normas, reglas y reglamentos de disciplina y acuerden enviar copia de las mismas con anticipación a la Unión y a los empleados.

Sección 11.2

La Unión se reserva el derecho de cuestionar cualquier acción del Hospital basada en las normas, reglas, y reglamentos de disciplina establecidos por el Hospital a través del procedimiento de Quejas y Agravios.

ARTÍCULO XIII

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 13.1

Cualquier controversia, disputa, conflicto, discrepancia o diferencia de interpretación entre el Hospital y cualquier empleado, o la Unión que envuelva el significado o la aplicación de las disposiciones expresas de este Convenio, o cualquier controversia, disputa o conflicto sobre medidas disciplinarias o la suspensión o despido de uno o más empleados regulares será resuelta conforme al procedimiento establecido en este Artículo.

Primer Paso:

El empleado agraviado por sí y/o a través del Delegado, deberá no más tarde de los cinco (5) días laborables siguientes luego de haber surgido el incidente o motivo de la queja, discutir el asunto con su supervisor inmediato. El Supervisor deberá dar su contestación al asunto dentro del término de cinco (5) días laborables luego de habersele presentado la queja.

Segundo Paso:

Si el supervisor inmediato no contesta dentro del término de cinco (5) días laborales de habersele presentado la queja o si habiendo contestado, su contestación o solución no es, a juicio del empleado y/o delegado, satisfactoria, el empleado podrá, a través del delegado radicar un agravio por escrito ante el Director de Recursos Humanos no más tarde de cinco (5) días laborables luego de vencido el término del supervisor inmediato de contestar o de haberlo hecho y no haber sido la contestación satisfactoria para el empleado.

Sección 13.2

El Director de Recursos Humanos y la Unión se reunirán no más tarde de cinco (5) días laborables, luego de presentada la querrela en el segundo paso y le darán la debida consideración al asunto, tomando en cuenta si fuere necesario, la evidencia que hubiere disponible que fuera material en caso, incluyendo el record de personal. El Director de Recursos Humanos contestará la querrela en o antes de cinco (5) días laborables, luego de efectuada la reunión con la Unión.

De el Director de Recursos Humanos no contestar la querrela, expirando el término de cinco (5) días laborables, o su contestación no satisfacer a la Unión, la Unión podrá someter una querrela en arbitraje, dentro de los próximos cinco (5) días laborables en que se dio la contestación de Recursos Humanos o que la Unión debiera recibir la contestación. Si la decisión del Director de Recursos Humanos no es sometida a arbitraje por la Unión, dentro del término convenido en ese Artículo, la queja o agravio se considerará resuelta y obligatoria para el Hospital, la Unión y el empleado, y no será apelable posteriormente.

Sección 13.3

Es la intención de las partes contratantes hacer constar que los límites de tiempo establecidos en este Artículo son esenciales y pueden ser renunciados solamente mediante acuerdo por escrito entre el Hospital y la Unión.

Sección 13.4

Independientemente de lo establecido por cualquier otra disposición de este Artículo, la Unión podrá iniciar o adelantar el asunto en controversia a cualquiera de los pasos en este procedimiento de quejas, agravios y arbitraje mediante acuerdo por escrito entre la Unión y el Hospital.

Sección 13.5

a. Si las partes no llegan a un acuerdo en el Segundo Paso de quejas y agravios dentro de los (5) días laborables siguientes a la decisión en el Segundo Paso, la Unión podrá someter el asunto a un árbitro seleccionado mutuamente de una terna de árbitros, sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

El árbitro tendrá completa discreción, sujeto a la leyes y reglamentos aplicables en cuanto al procedimiento de la vista. Su laudo será por escrito y se le notifica por sí mismos o podrán ser representados por sus agentes o abogados.

El laudo del árbitro será final y obligatorio para las partes.

b. La vista de arbitraje se llevará a cabo tan pronto pueda señalarse una fecha para lo que sea aceptable al árbitro, a la Compañía y a la Unión.

c. Si cualquiera de las partes dejare de comparecer a la vista ante el árbitro, éste quedará autorizado a emitir su laudo basado en la prueba presentada por la parte compareciente.

d. Las funciones de árbitro serán de carácter judicial, más bien que legislativo y bajo ninguna circunstancia podrá modificar o alterar o los términos de este Convenio Colectivo.

e. El árbitro no tendrá jurisdicción para entender en casos que envuelvan la suspensión o despido de un empleado durante su periodo probatorio.

f. El árbitro tendrá jurisdicción en casos que envuelvan reclamaciones de salarios por empleados por este Convenio Colectivo, pero su laudo será conforme a derecho. El árbitro, de determinarse que el despido fue injustificado tendrá la facultad de conceder el remedio provisto por la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, 29 L.P.R.A. Sec. 185 y ss. conforme a derecho.

g. El laudo emitido por el árbitro será final y obligatorio para las partes siempre que el mismo sea conforme a derecho. Si cualquiera de las partes entendiera que dicho laudo no ha

sido emitido conforme a derecho, ella podrá apelar el mismo a un Tribunal de jurisdicción competente.

h. Cualquier evento o hechos que hayan ocurrido con anterioridad al otorgamiento de este Convenio Colectivo, no estarán sujetos al procedimiento para la tramitación de quejas y agravios establecido en este Convenio Colectivo.

i. Para tener efecto, las notificaciones de acuerdo con este Artículo, deberán ser entregadas personalmente por una parte a la otra o enviadas por correo certificado con acuse de recibo.

V. HECHOS PROBADOS

1. De la prueba presentada surge que las partes firmaron un Convenio Colectivo, con vigencia desde el 1 de septiembre de 2013 hasta el 1 de septiembre de 2016.
2. La Sra. Damarys Ramos Plaza, aquí querellante, trabaja para el Hospital Pavía, Hato Rey desde mayo de 1997. Esta se desempeña como Técnica de Farmacia y tenía un turno de trabajo de 7:00 a.m. a 3:30 p.m., de lunes a viernes hasta mayo de 2018.
3. La Dra. Olga González Cruz, Directora de Farmacia, es la supervisora de la querellante.
4. El 22 de diciembre de 2017, la doctora González le entregó a la Sra. Damarys Ramos el programa de trabajo del mes de enero de 2018. En el mismo se le requería trabajar el día feriado, 8 de enero de 2018.
5. El 2 de enero de 2018, la señora Ramos le indicó a la doctora González que ella no trabajaba días feriados ni fines de semana porque tenía un turno fijo.

6. La señora Ramos, a través de su delegado, activó el Primer Paso³ del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, Artículo XIII del Convenio Colectivo, supra, vigente entre las partes el 2 de enero de 2018, ya que no estuvo conforme con el referido programa de trabajo.
7. La señora Ramos le hizo entrega a la doctora González de la Hoja de Procedimiento de Quejas y Agravios el 2 de enero de 2018, conforme al Artículo XIII Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, del Convenio Colectivo, supra, Primer Paso.
8. La doctora González contestó el Primer Paso sosteniendo que no violaron los Artículos 10.1 y 10.7, el mismo día 2 de enero de 2018.
9. La doctora González procedió a entregar la contestación al Primer Paso, al delegado de la Unión, Félix Betancourt, el 2 de enero de 2018, quien firmó el mismo.
10. Al no llegar a un acuerdo satisfactorio sobre la querrela de la señora Ramos, el 17 de enero de 2018, la Unión presentó el Segundo Paso⁴ del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, Artículo XIII del Convenio Colectivo, supra, ante la Sra. Jackeline Ruiz, directora de Recursos Humanos.
11. La directora de Recursos Humanos no contestó la querrela en el Segundo Paso.
12. La Unión, inconforme con la determinación del Hospital, radicó según los términos de la Sección 13.2 del Artículo XIII del Convenio Colectivo, supra, una

³ Exhibit 17 Conjunto

⁴ Exhibit 18 Conjunto

Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 30 de enero de 2018.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de los procedimientos de rigor, el Patrono por conducto de su Asesor Legal y Portavoz, planteó que la querella ante nuestra consideración no era arbitrable procesalmente. Sostuvo que la Unión no cumplió con los términos dispuestos en el Artículo XIII, Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje establecido en el Convenio Colectivo, supra, ya que ésta incurrió en fallas procesales, al tramitar la querella. Éste expresó que la Unión no sometió el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, dentro del término de cinco (5) días laborables luego de haber sido contestada la queja en el Primer Paso, según establecido en el Convenio Colectivo. Planteó, además, que en el proceso arbitral, la Unión presentó por primera vez la alegación de cambios al turno de trabajo de la empleada, cuando este planteamiento no fue objeto de un Primer ni Segundo Paso en el proceso prearbitral.

La Unión, por su parte, sostuvo que la controversia era arbitrable en su modalidad procesal porque el Patrono no pudo presentar evidencia que demostrara cuándo este respondió al Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Señaló, además, que, tanto en el Primer Paso como en el Segundo, el Patrono fue informado oportunamente de la reposición de los días feriados y del cambio de turno de la empleada aquí querellante, toda vez que la Hoja de Procedimiento de Quejas y Agravios hace referencia al Artículo 10.7 Turnos Fijos, del Convenio Colectivo.

Constando así las alegaciones de las partes, nos disponemos a resolver.

La arbitrabilidad procesal es una defensa levantada en el foro arbitral para impedir que el Árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella. Postula la tesis 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 del tiempo establecido en el referido Convenio.

La norma arbitral prevaleciente señalada sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal pertenecen a la jurisdicción de los árbitros⁵. El Convenio Colectivo es el producto de la negociación entre las partes, por lo tanto, cuando existe un Convenio válido, este obliga por igual al patrono, a la unión y a sus miembros individualmente. Domingo Rivera Adorno V. Autoridad de Tierras de Puerto Rico, 83 D.P.R 258 (1961). 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. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública V. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; San Juan Mercantil Corp. v. Junta de Relaciones del trabajo, 104 D.P.R. 86 (1985).

Sobre la defensa esgrimida por el Patrono y luego de aquilatar la prueba desfilada ante nos, quedó meridianamente claro que la Unión presentó la primera etapa del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, a la Dra. Olga González, supervisora de la querellante, el 2 de enero de 2018. En dicha fecha, la señora Ramos le comunicó,

⁵ Fernández Quiñones, Demetrio El Arbitraje Obrero - Patronal, Forum, Primera Edición, 2000, página 424.

personalmente, a la doctora González que no podía trabajar el día feriado, ya que su turno de trabajo al momento de la contratación era uno fijo. Ese mismo día, la señora Ramos y el Sr. Félix Betancourt, delegado de la Unión, se reunieron con la Sra. Jacqueline Ruiz, supervisora de Recursos Humanos, para discutir los días feriados y el cambio de turno. Luego de esta reunión, la empleada decidió activar el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, Artículo XIII del Convenio, supra, haciendo entrega a través del delegado, de la Hoja de Procedimiento de Quejas y Agravios en Primer Paso a la doctora González, quien contestó la querrela en la misma fecha.

La cláusula de Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje es de estricto cumplimiento, siempre y cuando no medie acuerdo entre las partes que pueda variar dichos términos. La Sección 13.3 del Artículo XIII del Convenio Colectivo, supra, dispone que: **“Es la intención de las partes contratantes hacer constar que los límites de tiempo establecidos en este Artículo son esenciales y pueden ser renunciados solamente mediante acuerdo por escrito entre el Hospital y la Unión.”** En este caso no medió acuerdo escrito alguno entre las partes tendente a variar el susodicho Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. En su testimonio la Dra. Olga González argumentó que luego de recibido el Primer Paso, se reunió con la señora Ruiz para examinar el expediente de la empleada y el Convenio Colectivo. Sostuvo que finalizado lo anterior, procedió a entregar la contestación al Primer Paso, al delegado Félix Betancourt, el 2 de enero de 2018, quien firmó el mismo.

Conforme al Procedimiento establecido por las partes, en el Segundo Paso, dentro del término de cinco (5) días laborables de haberse presentado la queja, o una vez contestado el Primer Paso, la Unión tenía que radicar el agravio por escrito ante el Director de Recursos Humanos. En el caso de autos, el término de cinco (5) días finalizaba el 9 de enero de 2018, toda vez que el agravio en Primer Paso fue notificado y contestado el 2 de enero de 2018. Empero, no fue hasta el 17 de enero de 2018, en que la Unión presentó por escrito el Segundo Paso, fecha en que había expirado el término convenido para ello conforme ordenaba el Artículo XIII, supra, del Convenio Colectivo.

En el presente caso, la Unión no presentó su querrela en el Segundo Paso aquí en cuestión bajo el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, establecido por las partes en el Artículo XIII, supra, dentro del término de cinco (5) días laborables, a partir del momento en que surgió el agravio. Ésta tenía hasta el 9 de enero de 2018, para presentar el Segundo Paso, no obstante, lo hizo el 17 de enero de 2018, violando con ello la referida disposición contractual.

Así pues, y luego de evaluar la prueba presentada, de considerar las disposiciones del Convenio Colectivo y la jurisprudencia citada, emitimos la siguiente decisión:

VII. DECISIÓN

La querrela no es arbitrable en su modalidad procesal, por consiguiente se decreta el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 20 de junio de 2019.


ROSALÍA CORREA RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN


Archivada en autos hoy 20 de junio de 2019; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. DESIREÉ LÓPEZ
REPRESENTANTE INTERNACIONAL
UAW LOCAL 2312
3100 CARR 190 STE 201
CAROLINA PR 00983

LCDA. ALEXANDRA SÁNCHEZ
BUFETE MONSERRATE, SIMONET
& GIERBOLINI
101 AVE. SAN PATRICIO STE. 1120
GUAYNABO PR 00968-2646

SRA. JACQUELINE RUÍZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL PAVÍA HATO REY
PO BOX 190828
SAN JUAN PR 00919-0828

LCDO. JORGE PIZARRO
BUFETE PIZARRO & GONZÁLEZ
PO BOX 194302
SAN JUAN PR 00919-4302


YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

/msr