

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

**UNIDAD LABORAL DE
EMFERMERAS(OS) Y EMPLEADAS (OS)
DE LA SALUD
(Querellante)**

v.

**HOSPITAL METROPOLITANO
DE RÍO PIEDRAS
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-20-1210

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL DESPIDO BEATRIZ
NEGRÓN NEGRÓN.**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 20 de mayo de 2021, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

Por la parte querellante, Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleadas (os) de la Salud, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y la Sra. Beatriz Negrón Negrón, reclamante.

Por la parte querellada, Hospital Metropolitano de Río Piedras, en lo sucesivo "el Patrono", compareció la Lcda. Karla B. Rivera Rubio, asesora legal y portavoz; la Sra. Ebony Walters, Coordinadora de Recursos Humanos; la Sra. Mara Echevarría, testigo; la Sra. Elbia Torres, testigo; y la Sra. Iris Soto, testigo.

Durante la vista las partes tuvieron la oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. Además, se concedió un término, a vencer el 21 de junio de 2021, para radicar alegatos escritos. Habiendo vencido el termino, nos encontramos en posición de resolver.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro determine, en primera instancia, antes de señalarse una vista sobre los méritos de la querella, si la presente controversia es o no arbitrable procesalmente, según lo acordado entre la Unión y el Hospital en el Artículo XIV sección 14.3(d) del Convenio Colectivo.

Si la Honorable Árbitro determina que la querella no es arbitrable, que desestime la misma.

Si la Honorable Árbitro determina que la querella es arbitrable procesalmente, que dilucide si el despido de Beatriz Negrón Negrón fue o no justificado. De entender que fue justificado, que desestime con perjuicio la Querella.

De entender que fue injustificado, que se provea el remedio conforme lo dispone el Artículo XIV del Convenio Colectivo.

III. EVIDENCIA CONJUNTA ADMITIDA

Exhibit 1 Conjunto: Convenio Colectivo con vigencia del 1 de junio de 2019 al 30 de abril de 2023.

Exhibit 2 Conjunto: Manual de Empleados y Reglamento de Disciplina.

Exhibit 3 Conjunto: Nombramiento Provisional de la Sra. Negrón.

Exhibit 4 Conjunto: Acuse de Recibo de la Sra. Negrón del Manual de Empleados y Reglamento de Disciplina.

Exhibit 5 Conjunto: Carta de despido del 3 de febrero de 2020.

Exhibit 6 Conjunto: Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, fechado 5 de febrero de 2020.

Exhibit 7 Conjunto: Contestación al Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, fechado 5 de febrero de 2020 y notificado el 11 de febrero de 2020.

Exhibit 8 Conjunto: Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, fechado 13 de febrero de 2020, notificado el 19 de febrero de 2020.

Exhibit 9 Conjunto: Contestación al Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, fechado 26 de febrero de 2020.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XIV PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 14.1

Una queja o agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo, será cualquier controversia, disputa o diferencia de interpretación de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo o en relación con el despido, suspensión o imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado.

De surgir una diferencia entre el Hospital, la Unión o cualquier empleado (a) regular con relación a suspensión o despido de uno (1) o más empleados (as) regulares, incluyendo aquellos casos donde se alegue discrimen u hostigamiento o cualquier diferencia, disputa o desavenencia en la interpretación, aplicación o cumplimiento con las disposiciones de este Convenio Colectivo, tales diferencias serán resueltas de acuerdo con el siguiente procedimiento que tiene que ser seguido.

Sección 14.2 - Pasos

- (a) Primer Paso - Cualquier empleado (a) o grupo de empleados (as) que se considere perjudicado por alguna acción del Hospital, deberá presentar su queja por escrito, primeramente a su supervisor (a) inmediato (a), ya que sea por sí por mediación del (de la) Delegado (a), o el representante de la Unión, dentro de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio y el (la) supervisor (a) contestar en los cinco

(5) días laborables si se reafirma en la posición que creó la querrella. En caso de la queja permanezca sin resolverse en este paso, se continuará la tramitación de la misma como se indica que el segundo paso. En caso de que el (la) supervisor (a) no responda a la querrella se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar al segundo paso dentro del término establecido. Si el (la) empleado (a) no somete su querrella dentro del término especificado la misma prescribirá y no podrá ser ventilada.

(b) Segundo Paso - En caso de que la queja no haya sido arreglada según se provee en el primer paso, la queja deberá ser presentada por escrito al (a la) Gerente de Personal o al Oficial responsable del Hospital, no más tarde de los siguientes cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que el Hospital contestó o debió haber contestado el primer paso. El (la) Gerente de Personal o el Oficial responsable del Hospital podrá dar su decisión o conducirá una reunión entre las partes dentro de los siguientes cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que se sometió la queja. En caso de que el Hospital no responda a la querrella o no se celebre la reunión, se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar el tercer paso dentro del término establecido. En el tercer paso se dilucidará cualquier omisión al paso número dos (2) de este artículo. En caso de que la queja permanezca sin resolver en este paso no se celebre la reunión, o se resuelva en contra del (de la) empleado (a), se continuará la tramitación de la queja como se indica en el tercer paso siguiente.

(c) Tercer Paso - En caso de que la queja no haya sido arreglada satisfactoriamente en el segundo paso, el caso será sometido a arbitraje por cualesquiera de las dos (2) partes, de un período de diez (10) días laborables a partir de la decisión del (de la) Gerente de Personal o el oficial responsable del Hospital. De no haber respuesta escrita por parte del Hospital la Unión podrá someter la queja a arbitraje

a partir de diez (10) días laborables desde que se radicó la querrela ante el (la) Gerente de Personal o el oficial responsable del Hospital. El procedimiento será el siguiente.

Sección 14.3

- (a) El árbitro será escogido (a) por las partes, de una terna enviada por el Secretario del Trabajo de Puerto Rico, de entre los árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico. Las partes escogerán el árbitro escogido. La Unión tachará primero y luego del Hospital y/o viceversa
- (b) Para que la Unión pueda llevar un caso de despido o suspensión de un (a) empleado (a) a arbitraje, el empleado afectado deberá haber aprobado el período probatorio de empleo.

En caso de despido o suspensión disciplinaria de un empleado, si el (la) árbitro determinara que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el (la) árbitro podrá ordenar la reposición del empleado con o sin paga atrasada a la fecha del despido con cualquier otro pronunciamiento de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo.

Si el (la) árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria debe ser modificada, el (la) árbitro determinará la sanción disciplinaria a ser impuesta, de acuerdo a la evidencia presentada y a las disposiciones del Convenio Colectivo.

Si el (la) árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue por causa justificada, sostendrá la misma.

- (c) El (la) árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso y deberá notificarlo a las partes conforme a la reglamentación vigente del Negociado de Conciliación y Arbitraje, a menos que las partes de

- mutuo acuerdo, renunciaran por escrito a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.
- (d) En la vista señalada por el (la) árbitro, escogido de la manera antes descrita, las partes deberán someter por escrito las controversias a ser resueltas por el árbitro. El laudo del (de la) árbitro será final y firme, y obligará a las partes siempre en cuanto el mismo sea conforme a derecho y no varíe o altere las disposiciones de este Convenio. Las determinaciones de hecho del árbitro serán firmes en cuanto estén apoyadas significativamente para el expediente. La determinación del (de la) árbitro deberá ser conforme a derecho. Cualquier controversia en torno a arbitrabilidad procesal podrá ser objeto de revisión judicial, pero será resuelta en primera instancia por el árbitro antes de señalarse una vista sobre los méritos de la querrela.
- (e) Cualesquiera de las partes tendrá el derecho de solicitar que se tome un récord taquigráfico mutuamente aceptado. El mismo correrá por cuenta de la parte que lo solicite, obligándose la parte solicitante a proveer una copia a la otra parte. El récord taquigráfico constituirá el récord oficial del caso.
- (f) La Unión, quien será la representante exclusiva del (de la) empleado (a) agraviado (a), y el Hospital, podrán comparecer ante el árbitro representada por sus agentes o abogados. En caso de que alguna de las partes dejare de comparecer a la vista citada por el (la) árbitro sin haber previamente excusada por éste (a), el (la) árbitro podrá emitir su laudo basado en la prueba que presente la parte que comparezca.
- (g) Las decisiones del (de la) árbitro, así nombrado, serán finales e inapelables excepto en cuestiones de derecho, cuyas cuestiones podrán ser apeladas a una corte con jurisdicción competente por cualesquiera de las partes.

- (h) Todo laudo que emita el (la) árbitro será por escrito, notificado a ambas partes y emitido conforme a derecho, el Convenio Colectivo y las leyes aplicables.
- (i) El (la) árbitro no tendrá jurisdicción, poder o facultad para en forma alguna, alterar, enmendar, cambiar, modificar, añadir o restar a ninguna de las disposiciones de este Convenio, tampoco podrá conceder honorarios, costas o daños y perjuicios a ninguna de las partes. Un laudo emitido en violación de este inciso será nulo y sin efecto.
- (j) Para tener efecto, las notificaciones que se hagan de acuerdo con este Artículo, serán entregadas personalmente por una parte a la otra, o enviadas por correo o vía fax.
- (k) En torno a cualquier acción disciplinaria que sea iniciada por el Departamento de Recursos Humanos y/o el (la) Administrador (a) directamente y no por el (la) supervisor (a) inmediato del (de la) empleado (a), se podrán obviar los pasos del Procedimiento de Quejas y Agravios por acuerdo escrito entre las partes y llevarse directamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Sección 14.4 - Naturaleza de los Términos

Los términos para comenzar las distintas etapas de este procedimiento son de naturaleza jurisdiccional. No obstante, cualquier otra disposición del presente artículo, mediante acuerdo escrito entre el (la) Director (a) de Recursos Humanos o su representante autorizado y la unión, la unión podrá iniciar o adelantar una materia en controversia a cualquier paso del presente procedimiento de quejas y agravios.

Sección 14.5 - Presentación Escrita

Toda queja presentada en el primer y segundo paso del procedimiento establecido en este artículo deberá exponer: los hechos que dan base a la queja; la disposición o

disposiciones del acuerdo, si alguna, alegadamente violentas, los nombres de los empleados agraviados; y el remedio solicitado. Toda queja en el primer y segundo paso, y apelaciones en el tercer paso del procedimiento establecido en este artículo deberá ser firmado y fechado. Toda contestación escrita presentada por el Hospital, si alguna, deberá ser firmada por el representante designado por el Hospital.

Sección 14.6 - Términos

Los límites de tiempo establecidos con este artículo son condiciones esenciales de este acuerdo. Ninguna queja se aceptará por el Hospital a menos que sea presentada o apelado dentro del término establecido en este artículo y sólo puede ser renunciado por acuerdo escrito entre el Hospital y la Unión. Si la queja no se presenta en el primero o segundo paso, se considerará renunciada. Si la queja no se apela al tercer paso, se considerará resuelta de acuerdo a la contestación del Hospital como parte del segundo paso. Por acuerdo de las partes los paso 1 y 2 podrán obviarse mediante acuerdo escrito entre la oficina de Recursos Humanos y un oficial de la Unidad Laboral.

Sección 14.7 - Cuidado al Paciente

La aplicación de los procedimientos contenidos en este artículo no deberán interferir indebidamente con el servicio, cuidado al paciente, así como la eficiente realización del trabajo, por lo que los (as) empleados (as) deberán obtener aprobación de su supervisor (a), previo a cesar su trabajo asignado según se establece en el presente artículo.

Sección 14.8 - Retroactividad

Bajo ningún supuesto o disposición del presente Convenio Colectivo o laudo de arbitraje el remedio provisto para una querrela podrá retrotraerse, más allá de la fecha en que la queja fue presentada por escrito a tenor con el presente artículo. Disponiéndose que en lo relativo a una querrela referente a un despido o suspensión, la retroactividad, si alguna comenzará desde la fecha en que la medida disciplinaria fue implementada.

Sección 14.9 - Arbitrabilidad

El caso de que alguna de las partes alegue que la querella no es arbitrable sustantiva o procesalmente, el (la) árbitro determinará primero la controversia en torno a la arbitrabilidad. Una vez dicho laudo sea final y firme, se pautará entonces la vista en torno a los méritos de la querella a menos que las partes hayan acordado expresamente como parte del acuerdo de sumisión que el caso sea visto en su totalidad.

Sección 14.10 - Arbitrabilidad y los Derechos de Administración

Al considerar si una querella es arbitrable sustantivamente y al considerar los méritos de cualquier querella, así como al interpretar y aplicar las disposiciones del presente Convenio, es mandatorio para el (la) árbitro, el que se guíe por el principio fundamental de que el Hospital retiene todos los derechos de administración incluidos pero no limitándose a los específicamente identificados en el presente Convenio Colectivo, salvo en la medida en que sean expresamente modificados o restringidos por una disposición específica del Convenio.

Sección 14.11 - Reclamación de Salarios

Toda reclamación que surja de un derecho o beneficio concedido por virtud del presente Convenio estará sujeto al procedimiento de quejas y agravios aquí descrito y deberá presentarse dentro de la vigencia del Convenio.

Toda reclamación que surja de un derecho o beneficio por las leyes aplicables podrá ser presentado por el procedimiento de quejas y agravios o directamente a los tribunales, a discreción del (de la) empleado (a).

V. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. Entre el Patrono y la Unión existe un Convenio Colectivo que cobija las Enfermeras (os) Graduadas (os). Exhibit 1 Conjunto.

2. El Artículo XIV de dicho Convenio Colectivo provee un Procedimiento de Quejas y Agravios para resolver controversias, disputas o diferencias de interpretación en torno a las disposiciones expresas del Convenio o en relación con el despido, suspensión o imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado. Artículo XIV, Sección 14.1.
3. A tenor con la Sección 14.2 del Artículo XIV del Convenio Colectivo, sub inciso (a), el PRIMER PASO para atender una queja o agravio consiste en que el empleado que se considere perjudicado por alguna acción del Hospital, deberá presentar su queja por escrito, al supervisor inmediato, dentro de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio.
4. Bajo la Sección 14.2 del Artículo XIV del Convenio Colectivo, sub inciso (a), el supervisor debe contestar el Primer Paso en los cinco (5) días laborables, indicando si se reafirma en la posición que creó la querella.
5. Bajo la Sección 14.2 del Artículo XIV del Convenio Colectivo, sub inciso (a), si el empleado no somete su querella dentro del término especificado, la misma prescribirá y no podrá ser ventilada.
6. A tenor con la Sección 14.2 del Artículo XIV del Convenio Colectivo, sub inciso (b), el SEGUNDO PASO para atender una queja o agravio consiste en que el empleado cuya queja no haya sido solucionada en el Primer Paso, debe presentar la misma por escrito al Gerente de Personal o al Oficial responsable del Hospital, no más tarde de los siguientes cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que el Hospital contestó o debió haber contestado el Primer Paso.

7. Bajo la Sección 14.2 del Artículo XIV del Convenio Colectivo, sub inciso (c), si el caso no se resuelve en el Segundo Paso, debe someterse el Tercer Paso ante el foro arbitraje.
8. Es en el Tercer Paso de arbitraje donde debe dilucidarse cualquier omisión al Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Sección 14.2 del Artículo XIV del Convenio Colectivo, sub inciso (b).
9. La Sra. Beatriz Negrón Negrón, fue contratada como Enfermera Graduada el 4 de enero de 2017. Exhibit 3 Conjunto.
10. Como Enfermera Graduada del Hospital, la Sra. Negrón era miembro bonafide de la Unión; esto conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo.
11. La Sra. Negrón, quien laboraba en la Sala de Emergencias Pediátricas, fue despedida el 3 de febrero de 2020, por su alegada violación a las Normas de Conducta contenidas en el Manual del Empleado.
12. Tras su despido, el 5 de febrero de 2020, la Sra. Negrón presentó su querrela bajo el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo mediante comunicación dirigida a la supervisora Iris Soto. Exhibit 6 Conjunto.
13. La Supervisora de la Sala de Emergencias Pediátricas, Sra. Iris Soto, contestó el Primero Paso mediante comunicación fechada el 7 de febrero de 2020. Esta comunicación fue notificada a la Unión el 11 de febrero de 2020. Exhibit 7 Conjunto.

14. La Sra. Negrón presentó su querrela bajo el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo mediante comunicación dirigida a la Coordinadora de Recursos Humanos, Sra. Ebony Walters. El Segundo Paso se presentó mediante comunicación fechada 13 de febrero de 2020; no obstante, dicha comunicación fue notificada al Patrono el 19 de febrero de 2020. Exhibit 8 Conjunto.

15. El 26 de febrero de 2020, la Sra. Ebony Walters contestó el Segundo Paso de la querrela reafirmando en la determinación de despido. Exhibit 9 Conjunto.

VI. CONCLUSIONES DE DERECHO

De conformidad con el acuerdo de sumisión presentado por las partes, y en virtud de las disposiciones del Artículo XIV, secciones 14.3(d) y 14.9 del Convenio Colectivo aplicable a la controversia, nos corresponde determinar, en primera instancia, si la controversia es arbitrable procesalmente, o no. Las partes arguyeron que la controversia sobre la arbitrabilidad procesal de la querrela era un asunto que podía resolverse en virtud de la prueba estipulada. No obstante, cada una de las partes tuvo la oportunidad de hacer una elocución en torno a su posición sobre la arbitrabilidad procesal de la querrela.

Así las cosas, no existe controversia entre las partes respecto al hecho de que el Primer Paso fue presentado dentro del término establecido en el Convenio Colectivo, ya que el despido ocurrió el 3 de febrero de 2020, y el Primer Paso de la querrela se presentó el 5 de febrero de 2020. Una vez recibido el Primer Paso, la supervisora de la Sra. Negrón contestó el Primer Paso mediante comunicación del 7 de febrero de 2020. Esta carta fue

notificada por el Patrono el 11 de febrero de 2020, mediante correo certificado. La Unión presentó el Segundo Paso el 19 de febrero de 2020. La controversia ante nos, gira en torno al cumplimiento con el termino dispuesto en el Convenio Colectivo para tramitar el Segundo Paso de la querella, y la interpretación del lenguaje del Convenio respecto al término aplicable para presentar el Segundo Paso.

El Patrono alegó que el Primer Paso fue contestado por la supervisora Iris Soto el 11 de febrero de 2020, por lo tanto, la Unión tenía hasta el 18 de febrero de 2020, para presentar el Segundo Paso. Sostuvo que la Unión presentó el Segundo Paso el 19 de febrero de 2020, cuando ya habían transcurrido seis (6) días. Por tanto, sostuvo la querella no era arbitrable procesalmente, y procedía la desestimación de los méritos del caso.

La Unión, por su parte, alegó que el término de cinco (5) días para radicar el Segundo Paso de la querella, no comenzaba a transcurrir hasta tanto un representante de la Unión recibiera la comunicación del Patrono contestando el Primer Paso. Es decir, que no es hasta que la Unión reciba cualquier notificación, que comienza a transcurrir el periodo para presentar el Segundo Paso. Sostuvo que el término comenzaba a transcurrir a partir del momento en que un representante de la Unión buscara la comunicación en el correo.

De entrada sostenemos que la interpretación de la Unión respecto al lenguaje del Convenio Colectivo y los términos contenidos en el Procedimiento que quejas y Agravios es errónea. Su interpretación, más allá de ser incompatible con el texto del Convenio Colectivo, el cual establece que el término comienza a transcurrir a partir de la contestación del Hospital al Primer Paso, crearía una incertidumbre procesal sobre el

cumplimiento con los términos pactados en el Procedimiento de Quejas y Agravios, ya que dicho término estaría al árbitro de la Unión y el momento en que un representante de esta decida acudir al correo a buscar su correspondencia.

Mediante el Convenio Colectivo, la Unión y el Patrono se comprometen a someter las querellas, quejas y otras reclamaciones que surjan sobre la interpretación, implementación y aplicación del contrato laboral al procedimiento establecido para atender querellas y dentro de los términos fijados para ello en el convenio. UGT v. Corp. de P.R. para la Difusión Pública, 168 D.P.R. 674, 684 (2006). Del incumplimiento de dichos términos surge la defensa de arbitrabilidad procesal, cuya finalidad es, en síntesis, impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella.

La arbitrabilidad se define como el “*derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro*”, así como cualquier impedimento que se interponga en el disfrute de ese derecho. Fernández Quiñones, Demetrio; *El arbitraje obrero-patronal*, a la pág. 236 (1era Ed., 2000). La arbitrabilidad tiene dos (2) vertientes: la sustantiva y la procesal.

La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si conforme los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. Cuando la controversia entre las partes se relaciona con el cumplimiento del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para atender una queja, como ocurre en este caso, estamos ante un asunto de arbitrabilidad procesal.

Fernández Quiñones, Demetrio; *El arbitraje obrero-patronal*, a la pág. 236. Citamos:

La doctrina de arbitrabilidad procesal se refiere al procedimiento o mecanismo pactado en el Convenio para canalizar las quejas y agravios y darle jurisdicción al árbitro.

Se trata en esencia del cumplimiento de las partes con los términos aplicables al procedimiento, como por ejemplo, la presentación de la queja en el término pactado. U.G.T., 168 D.P.R., págs. 684-685.

En las controversias de arbitrabilidad procesal, lo que comúnmente se evalúa es si la queja o agravio del empleado fue presentado a tiempo. Es decir, si la queja o agravio fue presentada dentro del término acordado en el convenio colectivo.

En el caso John Wiley & Sons v. Livingston, 376 U.S. 543 (1964), el Tribunal Supremo federal indicó que el asunto de si la queja o agravio del empleado se presentó dentro del término provisto en el acuerdo, es un asunto de la incumbencia del árbitro. Específicamente se indicó: "*procedural' questions which grow out of the dispute and bear on its final disposition should be left to the arbitrator.*" Id., pág. 557. En otras palabras, le compete al árbitro el determinar si la queja ante su consideración se presentó a tiempo, conforme los términos del convenio, así como cualquier defensa o asunto colateral relacionado o que incida con ese planteamiento.

El trámite de las quejas y agravios en el procedimiento de arbitraje debe cumplirse estrictamente, pues la doctrina reconoce el cumplimiento de los períodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios como uno de los requisitos procesales de mayor importancia. D. Fernández Quiñones, op cit., pág. 236. Ver, además, San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86, 90 (1975); Buena Vista Dairy, Inc. v. J.R.T., 94 D.P.R. 624, 631 (1967); Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118, 124 (1963); J.R.T. v. A.C.A.A., 107 D.P.R. 84, 90-91 (1978); Nazario v. Lámparas Quesadas Sales Corp.,

99 D.P.R. 450, 455 (1970); Sria. del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286, 289 (1973); Rivera v. Coop. Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981).

Basado en lo anterior, el Tribunal Supremo resolvió que el incumplimiento con los términos y el procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio Colectivo, conlleva como regla general la desestimación de la querella, en cumplimiento con la norma que pretende tramitar las querellas con celeridad y diligentemente.

Cuando existe un Convenio Colectivo y el mismo contiene cláusulas estableciendo el mecanismo y el término para atender las controversias, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero patronales. Es imperativo impartirle a la negociación colectiva y a los procedimientos producidos por ésta una seriedad y rigurosidad que los haga respetables y respetados. De este modo, se contribuye a fomentar la paz industrial e inspirar confianza en que lo que contratan las partes tendrá fuerza de ley entre ellos. Buena Vista Dairy v. JRT, 94 D.P.R. 624.

En fin, un convenio colectivo está cimentado en el principio de la libertad de contratación, por cuanto el patrono y los trabajadores, por voz de los líderes sindicales, prestan su consentimiento a los acuerdos, compromisos y estipulaciones negociadas. El arbitraje es parte integrante del proceso de negociación colectiva, al resolver disputas en virtud de los pactos y de los términos del Convenio Colectivo negociado. C.O.P.R. v. S.P.U., 181 D.P.R. 281, 319-321 (2011); Vélez v. Serv. Legales de P.P., Inc., 144 D.P.R. 673, 682 (1998). Considerado lo anterior, cuando el empleado o la unión incumplen con los términos establecidos en el procedimiento de quejas y agravios debidamente acordado, procede la desestimación de la querella por falta de arbitrabilidad procesal.

De las normas de derecho antes reseñadas surge que, para poder emitir un laudo válido en derecho en torno a una controversia disciplinaria o despido, hay que primero examinar si el árbitro posee la autoridad para ajustar o componer la disputa. Sin embargo, ante el incumplimiento de la Unión al radicar el Segundo Paso de la querella, no existe tal autoridad; por lo que procede la desestimación de la misma.

La Unión claramente infringió los términos establecidos en el Convenio Colectivo para la tramitación de su querella en torno al despido de la Sra. Negrón. De conformidad con la prueba admitida, resulta incuestionable su inobservancia del término dispuesto en el Convenio Colectivo para tramitar el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Por consiguiente, la querella no es arbitrable procesalmente y no procede evaluar los méritos de la misma ni conceder un remedio a la Sra. Negrón. Por el contrario, procede la desestimación del caso por falta de arbitrabilidad procesal.

VII. DECISIÓN

Determinamos que la querella no es arbitrable procesalmente. Se desestiman los méritos del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de mayo 2022.

Yolanda Cotto Rivera
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 23 de mayo de 2022 y remitida copia

por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDO CARLOS ORTÍZ VELÁZQUEZ

ULEES

c.ortizvelazquez@yahoo.com

JOSÉ O. ALVERIO DÍAZ

ULEES

asantana@unidadlaboral.com

LCDA KARLA B. RIVERA RUBIO

PIZARRO & GONZÁLEZ

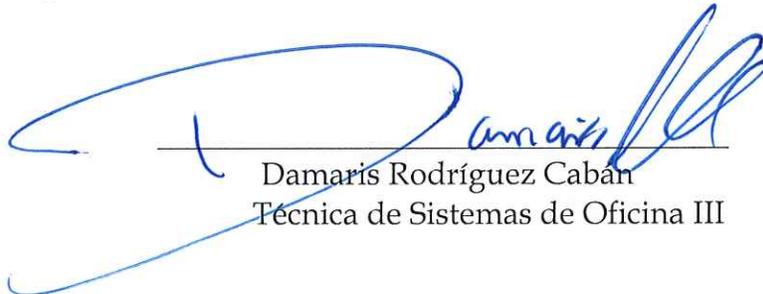
krivera@pg.legal

SRA EBONY WALTERS

COORDINADORA DE RECURSOS HUMANOS

HOSPITAL METROPOLITANO DE RÍO PIEDRAS

ewalters@hospitalmetropolitanopr.com



Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III