

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 ESPAÑOL DE AUXILIO
MUTUO DE PUERTO RICO
(Patrono o Compañía)

Y

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

LAUDO

CASOS NÚM.: A-23-371

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
DE LA RECLAMACIÓN DE LUIS A
RIVERA VILLEGAS POR DESPIDO
INJUSTIFICADO

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La querrela en el caso de epígrafe, con fecha del 21 de julio de 2020, fue radicada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) de Puerto Rico el 3 de agosto de 2020, y fue asignada al árbitro de epígrafe el 19 de enero de 2021. El 28 de marzo de 2022, luego de cinco (5) suspensiones, se llevó a cabo la audiencia de arbitraje.

El Hospital Español de Auxilio Mutuo de Puerto Rico, en adelante el Hospital o el Patrono, compareció representado por el Lcdo. Julio I. Lugo Muñoz, su asesor legal y portavoz¹, y el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez hizo lo propio por la UAW o la Unión².

¹ Las Sras. María Vega y Alexandra Reyes, Directora de Recursos Humanos y Gerente del Centro de Trasplantes del Hospital, respectivamente, comparecieron para prestar testimonio.

² El Sr. Luis Ángel Rivera Villegas, querellante, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones, y la controversia quedó sometida para resolución el 30 de junio de 2022, cuando expiró la extensión del plazo para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

Al inicio de la audiencia, el patrono suscitó una controversia acerca de arbitrabilidad procesal al alegar que la Unión no cumplió con lo dispuesto en el convenio colectivo para el trámite de la queja en el Procedimiento de Quejas y Agravios, en lo que atañe al despido del querellante, que tuvo lugar el 20 de julio de 2020. Sostiene, además, que lo que está ante la consideración del árbitro es la suspensión de empleo y sueldo del señor Rivera Villegas que tuvo lugar el 17 de junio de 2020. Por su parte, la ULEES alega que en el caso de autos el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje entre las partes comenzó y culminó; que como parte de dicho procedimiento el patrono se envolvió en la actividad de llevar a cabo una investigación, que tuvo como resultado que el unionado no regresara al empleo y que se le despidiese, y que plantear que la Unión tenía que comenzar un nuevo procedimiento de quejas y agravios por el despido es un absurdo.

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a cada una que identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver. Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden

Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos³, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es o no arbitrable, desde el punto de vista procesal, y de determinar que la misma es arbitrable, determinar si el despido del querellante fue o no justificado y proveer un remedio de conformidad con el convenio colectivo aplicable.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La relación entre las partes estuvo regulada por un convenio colectivo cuyo período de vigencia se extendió desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2022.

El querellante, Sr. Luis Ángel Rivera Villegas, auxiliar de suplidos, fue suspendido de empleo y sueldo, efectivo el 17 de junio de 2017, a raíz de un incidente que tuvo lugar el propio día 17. Los procedimientos pre arbitrales iniciaron el 22 de junio de 2020 con una carta firmada por el querellante, en la que impugna la referida suspensión. El 7 de julio de 2020 tuvo lugar una reunión en la que estuvieron presentes las Sras. Elba Ortiz y Alexandra Reyes, gerente del área de suplidos y representante de recursos humanos, respectivamente; el Sr. Aníbal Alago, oficial de la ULEES, y el querellante, en la que se discutió la acción tomada en contra del querellante. El 15 de julio de 2022, se le informó a la ULEES que el Hospital mantendría la suspensión de empleo y sueldo del querellante hasta que completara la investigación, "por tratarse de un comportamiento no aceptable".

³ Véase el Artículo IX, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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..."

El 20 de julio de 2020, el Hospital notificó el despido del señor Rivera Villegas, mediante carta con fecha del propio día 20, firmada por la directora de la oficina de recursos humanos. En la misma indicó lo siguiente: "... nuestra acción se basó en la necesidad de hacer un proceso de investigación que nos permitiera concluir las acciones a aplicar en su caso..."; "[d]el resultado de la investigación podemos concluir que usted violó ... [unas] normas de conducta establecidas en el Manual de del Empleado...", y "[c]onsiderando todo lo anterior, hemos determinado separarlo de su empleo en forma permanente..."

Trabada la controversia entre las partes en torno a la procedencia de la separación de empleo del señor Rivera Villegas, ahora con carácter permanente; es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del NCA mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro, que fue recibida el 3 de agosto de 2020.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Toca resolver si la querrela del señor Rivera Villegas es o no arbitrable. La política pública señala la necesidad de promover la negociación colectiva como un instrumento eficaz para lograr la paz industrial. Está establecido sin lugar a dudas que el arbitraje de las controversias laborales bajo los términos de los convenios colectivos es parte integrante del proceso de negociación colectiva. Siendo el arbitraje parte de la negociación colectiva, es un elemento fundamental de la política pública. Véase *Ceferino Pérez v. AFF*, 87 DPR 118 (1963).

No cabe duda que los asuntos jurisdiccionales tienen que ser atendidos y resueltos antes de considerar los méritos de la querella, y que cuando se afirma que la querella no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Profesor Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

"La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal." Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales acerca del procedimiento de quejas, agravios y arbitraje. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal, supra*, página 426. Existe una variedad de defectos procesales que pueden ser invocados para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querella. Unas cuestiones típicas de arbitrabilidad procesal son si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, y /o si la querella se tramitó, en cada etapa, dentro del término contractual prescrito. Se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de quejas, agravios y arbitraje obligan por igual a ambas partes. Véase *Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras*, 83 DPR 258, 264 (1961). Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los

obreros, representados por la Unión, y al Patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. Véase *Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, supra*, a la página. 265. Asimismo, es pertinente destacar que es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas porque, generalmente, un agravio que no es presentado en todas las etapas del procedimiento o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea diligente y rápida. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas, agravios y arbitraje. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal, supra*, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 156 DPR 631 (2002)*, en donde se cita con aprobación la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

"When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as non-arbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases, which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration step. Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievance matters should be heard promptly and not allowed to fester for long periods permitting evidence to

be lost and recollections to be dimmed..." Énfasis suplido; véase, de *Owen Fairweather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 2da ed., 1983, B.N.A., Washington, D.C., p. 101.*

Nuestro Tribunal Supremo expresó lo siguiente, en ocasión de resolver el caso de *Unión Industrial Licorera v. Destilería Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348, 352 (1985): "La importancia que tiene el convenio colectivo en el campo laboral difícilmente puede ser sobrestimada. El mismo, por lo general, representa el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre el patrono y el portavoz de los reclamos de los empleados de éste. La otorgación y firma de un convenio colectivo representa el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza, de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos de vivir en armonía los unos con los otros." En fin, el convenio es un mecanismo que -en adición a ser un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público, véase el Artículo 1232 de Código Civil 2020 y *Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales*, 87, D.P.R. 118, 122 (1963)- promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero-patronal. Su validez y eficacia, en consecuencia, debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales y demás foros adjudicativos. Se espera de las partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales.

En Puerto Rico existe una fuerte política pública a favor de los métodos alternos para la solución de conflictos. De acuerdo con ello, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que las partes que voluntariamente se someten a un procedimiento de

quejas, agravios y arbitraje están obligadas por éste, salvo en aquellas situaciones en que la jurisprudencia haya establecido que media justa causa para obviar alguna etapa o todo el procedimiento. La evidencia admitida y no controvertida establece que el querellante fue suspendido de empleo y sueldo, efectivo el 17 de junio de 2017; que las etapas pre arbitrales iniciaron el 22 de junio de 2020 con una carta firmada por el querellante, en la que impugna la referida suspensión; que el 7 de julio de 2020 tuvo lugar una reunión en la que estuvieron presentes la gerente del área de suplidos, una representante de recursos humanos, un oficial de la ULEES y el querellante, en la que se discutió la acción tomada en contra del querellante; que el 15 de julio de 2022, se le informó a la ULEES que el Hospital mantendría la suspensión de empleo y sueldo del querellante hasta que completara la investigación, “por tratarse de un comportamiento no aceptable”; que el 20 de julio de 2020, el Hospital notificó el despido del señor Rivera Villegas, mediante carta con fecha del propio día 20, firmada por la directora de la oficina de recursos humanos, en la que se indicó lo siguiente: “... nuestra acción se basó en la necesidad de hacer un proceso de investigación que nos permitiera concluir las acciones a aplicar en su caso... [d]el resultado de la investigación podemos concluir que usted violó ... [unas] normas de conducta establecidas en el Manual de del Empleado...”, y “[c]onsiderando todo lo anterior, hemos determinado separarlo de su empleo en forma permanente...”

Pretender que la Unión inicie un nuevo procedimiento de quejas y agravios, a raíz de la notificación de la separación de empleo con carácter permanente, resultaría absurdo porque el procedimiento pre arbitral comenzó a raíz de la notificación de una separación

de empleo mientras se conducía una investigación por la alegada infracción de las disposiciones del Manual del Empleado; la cual arrojó como resultado el despido del querellante. No cabe duda que la ULEES previó que resultaría inútil iniciar un nuevo procedimiento de quejas y agravios, en vista de que las determinaciones de suspender de empleo y sueldo inicialmente, mientras se conducía la investigación, y permanentemente fueron tomadas por la directora de recursos humanos del Hospital. Frank y Edna A. Elkouri, expresaron lo siguiente acerca de cuándo obviar los pasos del procedimiento de quejas y agravios: "Nor must the grievance procedure be exhausted where to do so would be futile, or a useless and idle gesture..." Véase *How Arbitration Works*, 2003, BNA, Washington, DC, página 268.

Las partes acordaron que la decisión del árbitro (laudo) será conforme a derecho. Es importante mencionar que nuestro más alto foro ha expresado que un laudo conforme a derecho significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los tribunales supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo del derecho laboral; que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros, *Junta de Relaciones del Trabajo v Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 D.P.R. 62 (1987). Sobre el mecanismo acordado por las partes en el convenio colectivo para el manejo de disputas, nuestro más alto foro ha expresado que el Estado Libre Asociado de Puerto Rico favorece como política pública, la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver discrepancias entre empleados y patronos. Así las cosas, la norma general

establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en un convenio para el procesamiento de quejas y agravios; no obstante, esta regla general tiene ciertas excepciones bajo las cuales se permite obviar alguna etapa de los procedimientos de quejas y agravios para el trámite de una querrela. Una de esas circunstancias excepcionales es la siguiente: cuando la observancia rigurosa del procedimiento representa un acto fútil, un gesto vacío, un paso irreal o imposible. Véase *Hermandad Unión de Empleados v F.S.E.*, 112 D.P.R. 51 (1982).

En consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La querrela de epígrafe es arbitrable; por consiguiente, el árbitro resuelve que tiene jurisdicción para resolver los méritos de la querrela de epígrafe. Por fuerza de lo que antecede, se cita a las partes de epígrafe a la audiencia de arbitraje en los casos A-18-221 y A-21-81, para verse en sus méritos y que tendrá lugar el viernes, 27 de enero de 2023, a las 8:30 a.m., en las facilidades del NCA-DTRH.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 7 de noviembre de 2022.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 7 de noviembre de 2022; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sr. José O. Alverio Díaz
Presidente ULEES
alverio@unidadlaboral.com

Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez
c.ortizvelazquez@yahoo.com

Sra. María Negrón de Vega
Directora de Recursos Humanos
Hospital Auxilio Mutuo
mndevega@auxiliomutuo.com

Lcdo. Julio I. Lugo Muñoz
jlugo@sbsmnlaw.com



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III