

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS
MÉDICOS DE PUERTO RICO
(ASEM o Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-08-2420

SOBRE:

ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 12 de febrero de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 20 de marzo de 2009. La comparecencia fue la siguiente:

POR ASEM: el Lcdo. Manuel Clavel Spitché, Asesor Legal y portavoz; Sra. María I. Roldán Pagán, Oficial Principal en Asuntos Laborales; y el Sr. Kelvin J. Pamias Velázquez, Director Asociado de Recursos Humanos.

POR UGT: el Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y portavoz; Sr. Nery Cruz, Oficial de Servicios; Sra. Ruth Vanessa Ramos, Delegada General; Sra. Yazmín Otero, Delegada; y la Sra. Omaira Negrón, querellante.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por esta Ábitro. No obstante, cada una presentó un proyecto a tales fines. Los mismos se detallan a continuación:

POR ASEM:

Determinar si la Unión procedió, conforme al Procedimiento de Querellas del Convenio Colectivo, Artículo 59, Sección 4. De no ser así, la controversia no será arbitrable.

POR UGT:

Determinar si la querella es o no arbitrable procesalmente; de serlo, la árbitro señalará vista en su fondo. De no serlo, procederá a desestimar la querella.

Luego de examinar ambas contenciones, y cónsone con las disposiciones pertinentes del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, hemos determinado que el asunto preciso a resolver se encuentra perfectamente enmarcado en el proyecto presentado por la Unión.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO LIX

Procedimiento de Querellas

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio.

Sección 1- Definición de querella

Se entenderá por “quejas querellas y/o agravios”, cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado incluido en la Unida Apropiaada o la Administración por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociados entre las partes o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado por la Administración.

Sección 2 - Principio general del procedimiento

Las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella al nivel jerárquico más bajo de la organización.

Sección 3 - Procedimiento para querellas sobre interpretación de Convenio

1. Primera Fase - Supervisor (a)

- a. Al surgir cualquier queja, querella y/o agravio que no sea producto de acciones disciplinarias, el empleado querellante someterá el asunto por escrito y por conducto del Delegado (a) o agente

de la Unión o por sí mismo ante la consideración del supervisor (a) inmediato, con copia al gerente del servicio dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes al acto, asunto, incidente o determinación que motiva la querella.

- b. El supervisor (a) inmediato (a) deberá contestar la misma por escrito y por conducto del Gerente del Servicio, dentro de los diez (10) días laborables inmediatamente siguientes a haber recibido la misma.

Segunda Fase - Comité de Conciliación

- a. Si el empleado (a) querellante no quedare satisfecho con la decisión del supervisor (a) inmediato (a) podrá someter el asunto por sí mismo o por conducto del Delegado (a) u Oficial de la Unión - por escrito y fechado - ante la consideración del Comité de Conciliación compuesto por tres representantes de la Unión y tres representantes de la Administración, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a haber recibido la decisión del Supervisor (a) y del Gerente del Servicio.
- b. El Comité de Conciliación se reunirá dos (2) veces al mes para tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la querella. Las querellas se verán en el orden de fecha en que fueron radicadas, a menos que por consideraciones extraordinarias las partes acuerdan darle prioridad a alguna.
- c. Si por razones de mucho peso, el Comité de Conciliación no pudiera reunirse dentro de dicho término las partes acordarán por escrito la fecha hábil más próxima posible para la celebración de dicha reunión; la que no deberá exceder de diez (10) días laborables adicionales.

Tercera Fase - Arbitraje

- a. Si la querrela no fuera resuelta en el Comité de Conciliación, la parte querellante podrá someter la misma ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, con copia a la Administración, dentro del término de cinco (5) días laborables inmediatamente siguientes a haber sido notificado por escrito del resultado final de la reunión del Comité de Conciliación.
- b. Las partes acuerdan someterse al procedimiento de selección de Árbitros mediante ternas establecido a nivel del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

Sección 4 - Procedimiento sobre querellas de interpretación de Convenio surgidas de determinaciones adoptadas por el (la) Director (a) de Recursos Humanos o el (la) Director (a) de Servicios Fiscales

- a. Cuando la Unión no estuviese de acuerdo con una determinación fundamentada en una interpretación de Convenio adoptada oficialmente por el (la) Director (a) de servicios Fiscales no deberá utilizar el procedimiento establecido en la Sección 3 que antecede, sino que podrá solicitar reconsideración de la determinación objetada o elevar el asunto a Arbitraje, todo dentro del término de siete (7) días laborables establecido anteriormente a partir de la fecha en que fuere notificada oficialmente.
- b. Si optase por la reconsideración, el nuevo término de siete (7) días laborables comenzará a contar a partir de la fecha de recibo de la contestación

oficial de la Administración sobre el planteamiento de reconsideración.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Omaira Negrón Monroig, aquí querellante, ocupó un puesto como Técnica de Manejo de Información de Salud en la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico (ASEM).
2. En comunicación de 12 de marzo de 2008, la Directora de Recursos Humanos, Sra. Sonia Rivera Cruz, le informó a la Querellante que conforme con su última evaluación de desempeño, su periodo probatorio fue reprobado. A tales efectos, ésta fue separada de su puesto, efectivo el 25 de marzo de 2008.
3. En comunicación de 14 de marzo de 2008, la Querellante apeló su evaluación de ejecución y solicitó una reconsideración de la misma. Aunque aceptó no poseer experiencia previa en la plaza, ésta expresó su mejor disposición para seguir aportando a la Institución, de ofrecérsele una oportunidad para mejorar su desempeño.
4. En comunicación de 24 de marzo de 2008, la Directora de Recursos Humanos, le reiteró la decisión de separarla del puesto, y le advirtió que deberá ceñirse al Procedimiento de Querellas dispuesto en el Artículo LIX del Convenio Colectivo.
5. En comunicación de 2 de abril de 2008, el Sr. Nery Cruz, Oficial de la Unión, solicitó una reconsideración en el caso de la Querellante.

6. En comunicación de 4 de abril de 2008¹, la Directora de Recursos Humanos le advirtió a la Unión que su petición de reconsideración no procedía, conforme a lo estipulado en el Artículo LIX, Sección 4 del Convenio Colectivo.

7. El 24 de abril de 2008, la Unión radicó una querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual reclamó injustificada la falta de aprobación del periodo probatorio de la Querellante.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Previo a entrar en la discusión de los méritos de esta controversia, ASEM trajo ante nuestra consideración un planteamiento de arbitrabilidad procesal. Ésta alegó que la Unión incumplió con el procedimiento de querrelas dispuesto en el Artículo LIX del Convenio Colectivo, supra, al excederse en el término establecido para solicitar reconsideración, o en su lugar, radicar, directamente, su caso ante el foro de arbitraje.

La Unión, por su parte, sostuvo haber radicado la presente querrela conforme lo dispone el convenio colectivo. Ésta indicó que el Patrono omitió notificar a la Unión sobre la falta de aprobación del periodo probatorio de la Querellante. Que la letra de la comunicación de Recursos Humanos pudo darle a la empleada afectada la impresión de que ella misma podía iniciar el trámite de apelación de su caso. Y finalmente, que ésta entiende que el 24 de marzo del 2008, fecha en que el Patrono contestó la apelación de la

¹ Aunque el documento original lee en el apartado de la fecha “4 de marzo de 2008” las partes estipularon que la fecha correcta es 4 de abril de 2008.

Querellante, es cuando surge el término inicial de siete (7) días para que la Unión proceda con la solicitud de reconsideración a la determinación gerencial efectuada.

El Artículo LIV, en su Sección 4, dispone lo siguiente:

Cuando la Unión no estuviese de acuerdo con una determinación fundamentada en una interpretación de Convenio adoptada oficialmente por el (la) Director (a) de Servicios Fiscales no deberá utilizar el procedimiento establecido en la Sección 3 que antecede, sino que podrá solicitar reconsideración de la determinación objetada o elevar el asunto a Arbitraje, todo dentro del término de siete (7) días laborables establecido anteriormente a partir de la fecha en que fuere notificada oficialmente.

Si optase por la reconsideración, el nuevo término de siete (7) días laborables comenzará a contar, a partir de la fecha de recibo de la contestación oficial de la Administración sobre el planteamiento de reconsideración.

El Convenio es claro cuando dispone que la Unión dispone de siete (7) días para elevar una querrela al foro de arbitraje, o bien, solicitar reconsideración a la decisión de la Directora de Recursos Humanos con respecto a la Querellante. Y, del mismo modo dispone, que de optar, la Unión, por la reconsideración, ésta dispondrá de un nuevo término de siete (7) días, a partir de la contestación oficial de la Administración, para acudir a arbitraje. Si tomamos como norte el hecho de que la Querellante presentó su apelación el 14 de marzo de 2008, debemos concluir que la Unión disponía hasta el 20 de marzo de 2008 para presentar su caso ante el foro de arbitraje. Sin embargo, no fue

hasta el 2 de abril de 2008 en que ésta efectuó dicho trámite. Es decir, la querella se activó, mediante la reconsideración de la Querellante, el 14 de marzo de 2008.

Las circunstancias presentes en este caso nos conducen a concluir que la Unión no cumplió con los términos contenidos en el procedimiento de ajuste de controversia estipulado por las partes, lo que nos inhabilita para atender los méritos de la querella. Cuando existe un Convenio Colectivo y el mismo contiene cláusulas estableciendo el mecanismo para atender las controversias, las mismas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero patronales. Por tal razón, 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 DPR 624.

A tono con lo antes expresado, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El presente caso no es arbitrable en su modalidad procesal. Se desestima la querella incoada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 23 de abril de 2009.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 23 de abril de 2009 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ R FRANCO
COORDINADOR DIV. DE ARBITRAJE
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO RAFAEL G DÁVILA SEVILLANO
ASESOR LEGAL
ADM. DE SERVICIOS MÉDICOS
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00921-2129

SR KELVIN J PAMIAS VELÁZQUEZ
DIRECTOR ASOC. DE RECURSOS HUMANOS
ADM. DE SERVICIOS MÉDICOS
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00921-2129

SR JOSÉ A AÑESES PEÑA
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-1537

LAUDO DE ARBITRAJE

11

CASO NÚM A-08-2420

LCDO MANUEL CLAVEL SPITCHE
ADM. DE SERVICIOS MÉDICOS
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00921-2129

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III