

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

**ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS
MÉDICOS**

(Patrono)

Y

**UNIDAD GENERAL DE
TRABAJADORES**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-1119

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el día 20 de agosto de 2007, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Administración de Servicios Médicos, en adelante “el Patrono” o “la Administración”, comparecieron, el Lcdo. Manuel Clavell, Asesor Legal y Portavoz; y Sra. María I. Roldán Pagán, Oficinista de Asuntos Laborables y Testigo.

Por la Unión General de Trabajadores, en adelante “la Unión”, comparecieron, el Lcdo. Andrés Montañés Coss, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Nelly Cruz, Oficial de Servicios; Sra. Vanesa Ramos, Delegada General; y Sra. Margaret Figueroa Sandoval, Delegada.

II. SUMISIÓN

El Patrono levantó la defensa de falta de arbitrabilidad de la querrela en su aspecto procesal e indicó lo siguiente: “Se plantea la arbitrabilidad del caso porque la Unión no siguió el procedimiento establecido en el Artículo 58, Sección 4 del

Convenio Colectivo. Notificó al Servicio de Sala de Emergencias y no al Director de Recursos Humanos. Radicó la apelación tardíamente.”

La Unión, por su parte, se allanó a que se dilucide en primer orden el planteamiento de arbitrabilidad procesal y de determinarse que el mismo no procede, se señale el caso para la vista en sus méritos.

En atención a lo anterior y acorde al Reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje,¹ entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la presente querrella es o no arbitrable procesalmente, a tenor con el Artículo LVIII, Procedimiento de Querella, Sección 4, del Convenio Colectivo entre las partes.

De determinarse que no lo es, no procede la querrella. De determinarse en la afirmativa, señalar el presente caso para vista de arbitraje en los méritos de la querrella.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO LVIII 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

¹ El Artículo IX, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

- a) ...
- b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Se entenderá por “quejas, querellas y/o agravios”, cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado incluido en la Unidad Apropriada 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**

I. **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 (a), 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 (la) 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.

II. 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 de Servicio.
- b. El Comité de Conciliación se reunirá una vez 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 fuesen radicadas a menos que por

consideraciones extraordinarias las partes acuerden 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.

III. Tercera Fase - Arbitraje

- a. Si la querella no fuere 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 Árbitro 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) Ejecutivo (a), el (la) Director (a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborables 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) Ejecutivo(a), el (la) Director (a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o el (la) Director (a) de Servicios Fiscales no deberá utilizar el procedimiento establecido en la Sección 3 que antecede, sino que optará entre solicitar la reconsideración de la determinación objetada o elevar el asunto a Arbitraje, todo dentro del término de cinco (5) días laborables establecido anteriormente a partir de la fecha en que fuere notificada oficialmente.
- b. Si optase por la reconsideración el nuevo término de cinco (5) días laborables comenzará a contar a partir de la fecha de recibo de la contestación oficial de la Administración sobre el planteamiento de reconsideración.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Para el 13 de julio de 2005, la Oficina de Recursos Humanos del Patrono, mediante comunicación suscrita por la Sra. Rebecca Garófalo Cabrera, Asistente de la Directora Ejecutiva de Recursos Humanos, dirigida a la Sra. Leyda González Mills, Enfermera Asociada en Adiestramiento de Sala de Emergencias, se informó a ésta

que no pasó el período probatorio, a tenor con el Artículo X, Secciones 5 y 6, infra², por lo que quedaba cesante efectivo el 17 de julio de 2005. Se informó, además, de su derecho a apelar la decisión a través del Procedimiento de Querellas, establecido en el Artículo LVIII, Sección 4 del Convenio Colectivo, supra, dentro del término de cinco (5) días laborables a partir de la fecha de recibo de la comunicación así enviada.

La Querellante firmó dicha comunicación como recibida para el 14 de julio de 2005. Para esa misma fecha la Unión, mediante el documento Procedimiento de Querellas, identificándose el primer paso de la misma, radicó una querrella ante el Gerente de Sala de Emergencias, Sr. Héctor Guzmán Montalvo. En la misma la Unión alegó la violación al Artículo X, Sección 5, supra, por razón de que la empleada González Mills, no estaba de acuerdo con las evaluaciones de ejecución en el trabajo, efectuadas para el período de 3 de mayo al 2 de julio de 2005.

² **Artículo X - Selección de Personal y Nombramientos**

Sección 5 - **Período Probatorio:**

A toda persona que sea seleccionada para ocupar un puesto regular en la Administración incluido en la Unidad Apropiada, se le emitirá un nombramiento probatorio y estará sujeto a un período de prueba de ciento veinte (120) días calendarios al final del cual se le emitirá nombramiento permanente de ser satisfactoria su labor durante este período, según se certifique mediante evaluación al efecto. Si a la conclusión de dicho período probatorio el empleado no aprueba el mismo y tiene un margen de mejoramiento, se le hará una extensión que en ningún caso se excederá de la mitad del período original.

Sección 6 - **Términos para completar evaluaciones:**

El supervisor y/o gerente deberá hacer una evaluación preliminar a los sesenta (60) días calendarios del período probatorio y una evaluación final a los ciento cinco (105) días calendario. En los casos en que se extienda el período probatorio deberá efectuarse una tercera evaluación quince (15) días calendario antes de la fecha de vencimiento de dicha extensión.

El 20 de julio de 2005, el señor Guzmán Montalvo, en contestación a la querella presentada, indicó que no se violó el Convenio Colectivo toda vez que las evaluaciones realizadas, y discutidas con la Querellante, dieron un resultado de 4.1 con un nivel de **No Alcanza**; que se consideró la extensión del período probatorio de la Querellante, para el 17 de julio de 2005, por lo que la empleada debía completar el nivel de **Alcanza**, para que su supervisor inmediato recomendara su retención al trabajo; que dicha evaluación fue discutida con la Querellante para el 1 de julio de 2005, indicándosele que su nivel de ejecución era de **No Alcanza**; y, finalmente, que se cumplió con las evaluaciones del período probatorio y la requerida para el período de extensión, todas discutidas con la Querellante.

El 29 de julio de 2005, la Unión radicó la presente querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Sostuvo el Patrono que la Unión no procesó, adecuadamente, la presente querella a través de la Sección 4 del Procedimiento de Querellas del Convenio Colectivo, supra. Que a tenor con dicha sección la Unión tenía disponible dos vías o mecanismos, a través de los cuales podían tramitar la querella. Esto es, mediante la solicitud de reconsideración de la determinación de la Directora de Recursos Humanos o el elevar la querella, directamente, al foro de arbitraje, todo dentro del término de cinco (5) días laborables, a partir de la notificación oficial de la determinación que objeta la Unión.

Señaló el Patrono que la Unión no siguió el procedimiento establecido acorde a las opciones que ofrece la Sección 4, supra, ya por vía de reconsideración o mediante la radicación de la querrela a arbitraje. Que en primer lugar la querrela se dirigió, indebidamente, al Gerente de Servicios de Sala de Emergencias y no al área de la Oficina de Recursos Humanos como hubiera correspondido de solicitarse la reconsideración; y, en segundo lugar, la Unión radicó la querrela al foro de arbitraje para el 29 de julio de 2005, esto es, en exceso del término dispuesto en el Convenio Colectivo de cinco (5) días laborables, a partir del recibo de la determinación efectuada, esto es, la carta de cesantía de la Querellante del 13 de julio de 2005.

Alegó la Unión que se cumplió con el Artículo LVIII, supra. Que el Convenio Colectivo no establece a quien se dirigirán las solicitudes de reconsideración a tenor con la Sección 4, supra, de dicho artículo. Que el Patrono en ningún momento, dentro del proceso o a través de la contestación a la querrela suscrita por el señor Guzmán Montalvo, levantó algún planteamiento relacionado con la radicación inválida de la querrela por parte de la Unión. Que el señor Guzmán Montalvo en su comunicación no solo no informó que no estuviera autorizado para contestar la querrela, sino que evaluó y respondió a la misma señalando, además, que notificaría a la Oficina de Recursos Humanos para su acción correspondiente. Que a tenor con el término de cinco (5) días laborables dispuestos en el Convenio Colectivo para elevar la querrela a

arbitraje, el mismo se cumplió para el 29 de julio de 2005,³ fecha de radicación de la presente querrela al Negociado de Conciliación y Arbitraje.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono levantó un planteamiento sobre la arbitrabilidad procesal de la querrela con respecto a si fue radicada dentro de los términos y condiciones señaladas en la Sección 4 del Artículo X, supra.

El Convenio Colectivo, en el Artículo X, supra, establece el procedimiento a seguir para los distintos tipos de querrelas descritas en el mismo, a saber: interpretación de convenio; interpretación de convenio surgidas por determinaciones adoptadas ya por el Director Ejecutivo, el Director de Recursos Humanos o el Director de Servicios Fiscales; casos de acción disciplinaria; y casos de ausencia y tardanzas sin autorización.

El Patrono levantó como defensa que la Unión no siguió el procedimiento establecido en la Sección 4 del Artículo X, supra, el cual se refiere a aquellas querrelas sobre interpretaciones de convenio surgidas por determinaciones del Director Ejecutivo, Director de Recursos Humanos y Director de Servicios Fiscales. A tenor con el mismo, encontramos que el procedimiento de la Sección 4, supra, dispone, a su vez, de dos (2) opciones a la Unión para el trámite de la querrela. Mediante una de las opciones la Unión podrá solicitar una reconsideración de la determinación que se objeta. La otra opción permite a la Unión el elevar el asunto, directamente, al foro de arbitraje. Para el trámite de la querrela bajo cualquiera de las

³ Exhibit Núm. 5 -- Conjunto

opciones provistas, la Sección 4, supra, establece el término de cinco (5) días laborables.

De la evidencia sometida se desprende que el trámite de la querrela por la Unión se inició con la presentación del asunto por escrito para el 14 de julio de 2005, mediante el uso del formulario Procedimiento de Querellas, en el que se identifica el Primer Paso de la misma, dirigida al señor Guzmán Montalvo, supervisor de la querellante como Gerente del área de Servicios de Emergencia. En respuesta a dicha gestión de la Unión, y dentro de los cinco (5) días laborables siguientes, Guzmán Montalvo dirigió una comunicación a la Unión en fecha de 20 de julio de 2005. En dicha comunicación Guzmán Montalvo informó que el asunto sería referido a la "Oficina de Recursos Humanos" (entiéndase Oficina de Relaciones del Trabajo). La Oficina de Relaciones del Trabajo recibió copia de la comunicación de Guzmán Montalvo para el 22 de julio de 2005. La evidencia no refleja ningún otro trámite posterior de las partes, sino hasta el 29 de julio de 2005, cuando la Unión radicó la querrela al foro de arbitraje, luego de transcurridos siete (7) días laborables desde la contestación del Patrono del 20 de julio de 2005.

Luego de analizada la prueba sometida, encontramos que los trámites iniciales de la querrela parecieran ser indicativos del procedimiento que se dispone en la Sección 3, supra, para querellas sobre interpretación de convenio, al menos en su primera fase. En la misma el procedimiento a seguir indica que el empleado querellante someterá el asunto por escrito y por conducto del Delegado de la Unión,

ante el supervisor inmediato del empleado querellante con copia al Gerente del Servicio, en un término de diez (10) días laborables, inmediatamente después, de ocurrido el acto o incidente que da base a la querella. Por su parte, el supervisor del empleado querellante deberá contestar la querella por escrito y por conducto del Gerente de Servicios, en un período de diez (10) días laborables siguientes a haber recibido la misma.

En el presente caso el documento Procedimiento de Querellas de fecha 14 de julio de 2005, que fue utilizado por la Unión para el procesamiento de la querella, identifica el Primer Paso de la misma. El documento fue dirigido al señor Héctor Guzmán como Gerente de Sala de Emergencia, en el que, además, se hace una breve exposición del asunto que se objeta. Se incluye la firma de la señora González Mills como la Querellante, y dicho documento fue sometido y firmado por la Delegada de la Unión, Margaret Figueroa Sandoval. El mismo fue recibido para ese 14 de julio de 2005, por el señor Guzmán Montalvo, quien contestó mediante comunicación escrita para el 20 de julio de 2005.

Por un lado, si bien se pudiera entenderse que la Unión no tramitó la apelación de la determinación de la Directora Ejecutiva de Recursos Humanos a través del procedimiento de querellas establecido en la Sección 4 del Artículo LVIII, supra, como se indicó en la comunicación del 13 de julio de 2005, el Patrono, por otro lado, optó por responder a la querella en la manera que fue presentada por la Unión.

Con ello, entendemos, que renunció su derecho a objetar que la Unión no siguió el trámite de la Sección 4, supra.⁴

Además, las alegaciones y posteriores acciones contradictorias y confusas de las partes con respecto al procedimiento de querellas, a través del cual se tramitó la querrela de autos, levantan dudas sobre la intención de las partes, así como sobre la arbitrabilidad del asunto presentado ante nos.

Está firmemente establecido en el campo obrero-patronal que toda duda debe ser resuelta a favor de la arbitrabilidad de la querrela que envuelva asuntos de disputas laborales. **Unites Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Company, 363 U.S. 574 (34 LA 5611) 1960.**

Por lo tanto, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La presente querrela es arbitrable procesalmente. Se procede a la vista en los méritos de la querrela, por lo que el presente caso queda señalado para el miércoles, 20 de febrero de 2008 a las 9:00 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico a 5 de noviembre de 2007.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

⁴ *Salem City of Schools*, 112 LA 929 (Richard, 1999); *Montgomery County Children's Services*, 112 LA 974 (Skulina, 1999); *Richland County Dhs*, 114 LA 1416 (2000); *Franklin City Bd. Of Educ.*, 123 LA 1417 (2007).

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 5 de noviembre del 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR AGUSTIN SANTOS MOLINA
VICEPRESIDENTE
UNION GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO ANDRÉS MONTAÑEZ COSS
PO BOX 193501
SAN JUAN PR 00908-3501

SRA MARIA ROLDAN PAGAN
OFICINA ASUNTOS LABORALES
ADM SERVICIOS MÉDICOS (ASEM)
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

LCDO MANUEL CLAVELL
ADM SERVICIOS MÉDICOS (ASEM)
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistema de Oficina III