

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. Box 195540
San Juan PR 00919-5540

INSTITUTO SOCIO-ECONÓMICO
COMUNITARIO, INC. (INSEC)
(Patrono)

Y

UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE
LA SALUD (ULEES)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM: A-13-1748*

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASOS NÚM: A-13-1749*

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASOS NÚM: A-11-1592

SOBRE: RECLAMACIÓN BONO DE
NAVIDAD

ÁRBITRO
LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del presente caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 11 de mayo de 2012. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 30 de julio del mismo año, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por el Instituto Socio-Económico Comunitario, Inc., en lo sucesivo "el Patrono" o "INSEC", compareció: la Lcda. Lilyvette Rodríguez Soto, asesora legal. Por la Unión Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo, "la Unión" o "la ULEES", comparecieron: el

* Número administrativo asignado a la Arbitrabilidad Sustantiva y Procesal.

Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y el Sr. Arturo Grant, representante. La Querellante en este caso, no compareció a la audiencia.

Al inicio de los procedimientos de rigor, la portavoz del Patrono, licenciada Rodríguez, solicitó que se desestimara la presente querella, aduciendo que la Querellante perdió su derecho a reclamar el beneficio al no comparecer a la audiencia debidamente citada.

Por su parte, el portavoz de la Unión, licenciado Ortiz, arguyó que el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, no establece en ninguna de sus disposiciones que los unionados están obligados a comparecer el día de la audiencia para que se pueda celebrar la misma. Sostuvo que las partes en un caso de arbitraje están constituidas por la Unión y el Patrono.

Sobre este particular debemos señalar que a la Unión le asiste la razón. La jurisprudencia, tanto en la jurisdicción federal como en la local, es clara al establecer que las partes en las relaciones obrero-patronales son la Unión y el Patrono.¹ En cuanto al Reglamento que rige los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje debemos señalar que el mismo es claro al establecer o definir cuales serán las causales para proceder al cierre con perjuicio de un caso ante la incomparecencia de una o ambas partes. En el caso ante nos, la Unión compareció en representación de la empleada, por

¹ Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258 (1961); Costelli v. Douglas Aircraft Co., 752 F. 2d 1480 (9th cir. 1985); Valentín v. United States Postal Service, 787 F. 2d 748 (1st. cir. 1986); Blake v. U.S.M. Corp., 94 L.R.R.M. 2509 (DNH 1977).

lo que, tal como discutiéramos anteriormente, ambas partes estaban debidamente representadas.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por esta Arbitro, por lo que éstas sometieron por separado su proyecto de sumisión.

Por el Patrono:

Que la Honorable Arbitro determine si la querrela es procesalmente arbitrable.

De la Honorable Arbitro determinar que la querrela es procesalmente arbitrable, que determine si procede el pago de Bono de Navidad de 2008 a tenor con la interpretación de lo dispuesto en el Artículo XXV del Convenio Colectivo vigente entre las partes hasta el 3 de octubre de 2009.

Por la Unión:

Que la Honorable Arbitro resuelva conforme a derecho si Ibette Ramos tiene o no derecho a que el Patrono le pague el Bono de Navidad de 2008.

Si resuelve que tiene derecho, que ordene el pago del mismo con costas, gastos, y doble penalidad según dispone la ley.

Luego de analizadas las contenciones de las partes, y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,² determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

² Artículo XIII - Sobre la Sumisión

....

b) En la eventualidad 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar si la presente querrela es procesalmente arbitrable o no. De resolver en la afirmativa, determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no en su Artículo XXV, Bono de Navidad, al no pagarle a la empleada el Bono de Navidad correspondiente al 2008.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTICULO XIII

QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

1. Se entiende por "quejas y agravios" cualquier violación a los términos de este Convenio, disputa, controversia, queja, reclamación, divergencia o diferencia de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio que afecte las relaciones de un empleado y el Instituto, o cualquier controversia, disputa o desavenencia disciplinaria, suspensión o despido de uno o más empleados.

Toda acción disciplinaria será notificada por escrito al empleado con una copia al delegado general y a la Unión.

2. De surgir alguna queja o agravio, según definida, la misma será tramitada en la forma provista en los párrafos siguientes:

Primer Paso

Cualquier empleado o grupo de empleados que se considere perjudicado por alguna acción del Instituto deberá presentar su queja por escrito, señalando las disposiciones aplicables del Convenio que se entienda fueron violadas, primeramente a su supervisor inmediato, ya sea por sí, por medio del Delegado, o el representante de la Unión, dentro de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que surja el evento que dio lugar a dicha reclamación, queja o agravio. El supervisor o el representante autorizado del Instituto dará su contestación por escrito no más tarde de los siguientes cinco

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 4 de octubre de 2006 hasta el 3 de octubre de 2009.

D. El pago de este bono y cualquier aumento estarán sujetos a la probación y/o disponibilidad de fondos del Gobierno Federal o cualquier agencia local o federal encargada de distribuir, aprobar y/o fiscalizar los fondos del Instituto.

IV. HECHOS ESTIPULADOS

1. Existía un Convenio Colectivo entre INSEC y la ULEES desde el 4 de octubre de 2006 hasta el 3 de octubre de 2009.
2. Ibette Ramos fue empleada de INSEC hasta el 4 de abril de 2008, cuando renunció.
3. La Querellante no utilizó el procedimiento de quejas y agravios establecido en el Artículo XIII del Convenio Colectivo para impugnar la decisión de INSEC de no pagarle el Bono de Navidad de 2008.
4. El 8 de febrero de 2010, la Querellante presentó una reclamación en contra de INSEC ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Germán, bajo el epígrafe Ibette Ramos, Caso Civil Núm. I3CI201000068, por incumplimiento de pago del Bono de Navidad.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Aun cuando no está contenido en el Proyecto de Sumisión, el Patrono, de forma oportuna, levantó una defensa de arbitrabilidad sustantiva, la cual no fue objetada por la Unión. A esos efectos, entramos a considerar, previo al análisis de los méritos del caso, dicha defensa.

El Patrono planteó que la presente querrella no era arbitrable sustantivamente, toda vez que la Unión radicó el caso ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

La Unión, por su parte, alegó que la querrella era arbitrable sustantivamente. Para defender su posición la Unión hizo referencia al Artículo XIII, supra., del Convenio Colectivo vigente entre las partes. Sostuvo que la reclamación de la señora Ramos está contenida en las cláusulas del Convenio Colectivo y que el cargo presentado ante la Junta, por parte de la Unión, era en representación de varios empleados aduciendo práctica ilícita y discrimen.

La arbitrabilidad sustantiva es aquella dirigida a cuestionar la facultad y autoridad que tiene el árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querrella. La jurisdicción involucra el ámbito de la cláusula de arbitraje.⁴ La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el Convenio Colectivo o Acuerdo de Sumisión para conceder remedios afirmativos.

Luego de analizado el Convenio Colectivo aplicable, específicamente, el Artículo XIII, supra, y las contenciones de las partes, determinamos que la presente querrella es arbitrable sustantivamente. Veamos.

En el caso ante nuestra consideración el Convenio Colectivo establece que: "Se entiende por "quejas y agravios" cualquier violación a los términos de este convenio, disputa, controversia, queja, reclamación, divergencia o diferencia de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio que afecte las

⁴ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 280-282 (6th ed. 2003). Mark M. Grossaman, The Question of Arbitrability, ILB Opress, N.Y., 1984.

relaciones de un empleado y el Instituto, o cualquier controversia, disputa o desavenencia o diferencia de interpretación o conflicto entre la Unión y el Instituto sobre la acción disciplinaria, suspensión o despido de uno o más empleados.” (Énfasis nuestro).

Así las cosas, y siendo este caso una reclamación de salario cobijada bajo las materias del Convenio Colectivo; nos declaramos con jurisdicción para entender en los méritos de la misma.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la empleada no siguió el procedimiento de quejas y agravios establecidos en el Convenio Colectivo y radicó su reclamación ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Germán.

La Unión, por su parte, sostuvo que la empleada radicó la reclamación ante el Tribunal porque ella entendía que era el foro que le correspondía al ser ella ex-empleada de INSEC. Arguyó que el mismo Tribunal emitió sentencia sumaria disponiendo que la unionada tenía que recurrir al foro de arbitraje, quien era el foro con jurisdicción para ventilar el reclamo de la Querellante.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de 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 en un tiempo razonable.

Aquilatada la prueba presentada, entendemos que a la Unión le asiste la razón. Veamos.

La señora Ramos, al momento de surgir el agravio (que fue el hecho de no recibir el Bono de Navidad del año 2008), no era empleada del Instituto. Por lo que no pertenecía a la Unidad Apropriada, ni pagaba cuotas como parte de la Unión que representa a los empleados de INSEC, por lo tanto, y al NO ser ésta una experta en derecho laboral, entendió que la forma que tenía para vindicar su derecho era acudiendo al Tribunal para reclamarle a su ex-patrono el pago del Bono de Navidad. Una vez el Tribunal evaluó su caso, y después de recibir las argumentaciones de las partes al respecto, determinó que ellos no tenían injerencia sobre el asunto y que la empleada debía recurrir al procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio Colectivo que rige las relaciones obrero-patronales entre la ULEES y su ex-patrono (INSEC).

Ahora bien debemos evaluar si la señora Ramos cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo, una vez adviene en conocimiento de que debía llevar su reclamo a través del procedimiento de quejas y agravios.

De un análisis integral de la prueba presentada por las partes durante la audiencia se desprende, que en efecto, la empleada cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo para radicar la querrela ante este Foro; una vez recibió la sentencia del Tribunal de Primera Instancia. La Unión radicó la presente

querella dentro del término que establece el Convenio Colectivo; por lo que determinamos que la querella es arbitrable procesalmente.

SOBRE LOS MÉRITOS

Una vez en los méritos del caso, la Unión alegó que a la empleada le corresponde el pago de dicho Bono. Señaló que el Convenio no establece en el Artículo XXV, Bono de Navidad, supra, que al momento que surge la obligación del Patrono de pagar el mismo, el(la) unionado(a) tenga que ser empleado activo en esos momentos. Arguyó que el Convenio no descualifica de recibir el Bono de Navidad a un empleado por el hecho de que al momento de efectuarse el pago no se encuentre trabajando con el Patrono.

El Patrono, por su parte, alegó que a la empleada no le correspondía el pago del Bono de Navidad de 2008, debido a que ésta había renunciado al empleo en abril del mismo año.

Sostuvo que la Institución está exenta de la obligación del Bono bajo la Ley, toda vez que es una Institución sin fines de lucro. Indicó que el beneficio del Bono de Navidad se concede por medio, exclusivamente, del Convenio Colectivo. Y que el Convenio establece que para ser acreedor del Bono el empleado debe ser empleado regular del Instituto.

Analizada y aquilatada la prueba presentada, entendemos que a la Unión le asiste la razón. Veamos.

El Convenio Colectivo en su Artículo XXV, supra, establece que: "... el Instituto concederá a cada empleado regular cubierto por este convenio, un Bono de Navidad de mil dólares (\$1,000.00)". (Énfasis nuestro).

Dicho Artículo no establece requisitos ni exclusiones para ser acreedor al Bono. Excepto el ser empleado regular; y aun cuando el Patrono trató de establecer durante la audiencia que empleado regular significa que debe estar trabajando para el Instituto al momento de otorgar el Bono, lo cierto es que el Convenio no define lo que es un empleado regular, ni establece que regular signifique estar trabajando para la Compañía al momento de otorgar dicho beneficio. Por lo que, utilizando la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida como la Ley del Bono como referencia, entendemos que a la empleada le corresponde dicho Bono; puesto que las partes no sometieron evidencia alguna en cuanto a los requisitos que deben cumplir los empleados del INSEC para ser acreedores del mencionado Bono.

La Ley establece que todo empleado que trabaje en el periodo comprendido desde el 1ro de octubre de cualquier año hasta el 30 de septiembre del año natural subsiguiente y haya trabajado setecientas (700) horas o más, tendrá derecho a un bono de navidad. En el caso ante nos, las partes estipularon que la señora Ramos fue empleada de INSEC hasta el 4 de abril de 2008, cuando renunció. Por tanto, y partiendo de la premisa de que era empleada regular del Instituto, al momento de la renuncia la empleada había trabajado seis (6) meses, y por ende, acumulado las setecientas (700) horas necesarias para ser acreedora del Bono de Navidad para el año 2008.

Por los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje.

V. LAUDO

La presente querrela es arbitrable sustantiva y procesalmente. El Patronó violó el Convenio Colectivo en su Artículo XXV, al no pagarle el Bono de Navidad para el 2008, a la empleada Ibette Ramos. Se ordena el pago del mismo dentro del término de treinta (30) días a partir de la emisión del presente laudo con la penalidad que corresponde en ley.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico a 17 de diciembre de 2012.



LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 17 de diciembre de 2012; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ARTURO GRANT
PRESIDENTE
ULEES
URB ROOSEVELT
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918

SRA IRIS LOPEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
INSEC
269 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00917

LCDO CARLOS M ORTIZ VELASQUEZ
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDA LILYVETTE RODRIGUEZ SOTO
BUFETE O'NEILL & BORGES
AMERICAN INTERNATIONAL PLAZA
250 AVE MUÑOZ RIVERA STE 800
SAN JUAN PR 00918-1813



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III