

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

HOSPITAL PEREA
(Patrono o Compañía)

Y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMEROS (AS) Y
EMPLEADOS DE LA SALUD
(ULEES)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-598

SOBRE: RECLAMACIÓN POR PAGO
DE DIFERENCIAL

ÁRBITRO: MIGUEL A. RIVERA SANTOS

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró en las facilidades del Hospital Perea en Mayagüez, Puerto Rico, el 4 de abril de 2005. El caso quedó sometido para su resolución el 11 de abril de 2005, fecha en que vencía el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL HOSPITAL PEREA, en adelante “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Jorge C. Pizarro García, Representante Legal y Portavoz; y la Sra. María Martínez, Directora de Recursos Humanos.

POR LA UNIDAD LABORAL DE ENFERMEROS (AS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Teodoro Maldonado

Rivera, Representante Legal y Portavoz; Sr. José Costa, Funcionario de la Unión; Sr. Eduardo Cruz, Delegado; y el Sr. Moisés Martínez, Delegado.

II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión, por lo que cada una presentó su proyecto:

POR EL PATRONO:

Determinar si de conformidad con la disposición del Convenio Colectivo vigente y la práctica pasada procede el pago de diferencial sobre el sueldo, durante el tiempo en que el empleado disfrutó de sus vacaciones.

POR LA UNIÓN:

Determinar si de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable procede el pago de diferencial sobre el sueldo, durante el tiempo en que el empleado disfrutó de sus vacaciones.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de sumisión presentado por la Unión.

III. PRUEBA DOCUMENTAL

CONJUNTOS

Exhibit 1. Convenio Colectivo entre el Hospital Perea y la Unidad Laboral de Enfermeros (as) y Empleados de la Salud, con vigencia del 1 de junio de 2003 al 31 de mayo de 2006.

¹ Artículo XIV - Sobre la Sumisión

...

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.

Exhibit 2. Hoja de Trámite del Procedimiento de Quejas y Agravios fechada el 17 de agosto de 2004, presentada por la Sra. Magda Padilla Ruperto.

Exhibit 3. Hoja de Trámite del Procedimiento de Quejas y Agravios fechada el 18 de agosto de 2003, presentada por la Sra. Magda Padilla Ruperto.

Exhibit 4. Solicitud de vacaciones de la Sra. Magda Padilla Ruperto, fechada el 23 de julio de 2004.

PATRONO

Exhibit 1. Copia del Artículo XIX del Convenio Colectivo entre el Hospital Perea y la ULEES con vigencia del 1 de junio de 1997 al 30 de junio de 2000.

Exhibit 2. Copia del Artículo XIX del Convenio Colectivo entre el Hospital Perea y la ULEES con vigencia del 1 de abril de 2001 al 31 de marzo de 2003.

Exhibit 3. Laudo de arbitraje emitido por el Árbitro Hon. Ángel Narvárez el 15 de marzo de 2005, en el caso número A-03-2750, entre el Hospital Perea y la ULEES.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XIX

DIFERENCIAS POR ÁREAS EXTRAORDINARIAS Y ESPECIALIZADAS

A. Empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo y que trabajen en una de las siguientes áreas recibirán un pago de diferencial sobre el sueldo que estén devengando de:

ÁREAS EXTRAORDINARIAS

Sala de Recuperación	-	\$65.00
Enfermera Flebotomista	-	\$55.00
Pediatría	-	\$15.00
Sala de Emergencia	-	\$90.00
Sala de Partos	-	\$90.00
Nursery	-	\$70.00
Auxiliar de Laboratorio	-	\$65.00
Telemetría	-	\$70.00
Médico Quirúrgico	-	\$25.00
Medicina Central	-	\$25.00
Terapia Respiratoria	-	\$55.00
Cirugía Ambulatoria	-	\$15.00

ÁREAS ESPECIALIZADAS

Intensivo	-	\$80.00
Laboratorio Cateterismo	-	\$70.00
Sala de Operaciones	-	\$90.00
Intensivo Neonatal	-	\$70.00
Rayos X	-	\$70.00
Ob-Gyn	-	\$15.00

V. HECHOS PERTINENTES AL CASO

1. La Sra. Magda Padilla Ruperto, querellante, comenzó a laborar en el Hospital Perea desde el 7 de enero de 1992.
2. El 16 de septiembre de 2002, la querellante comenzó a laborar en el Laboratorio como Técnica de Ecocardiograma.
3. La querellante comenzó a recibir el pago de un diferencial desde el momento que comenzó a trabajar en el Laboratorio, según dispuesto por el Convenio Colectivo, en su Artículo XIX.

4. La querellante disfrutó de sus vacaciones desde el 27 de julio de 2004 al 8 de agosto de 2004.

5. Desde que la querellante comenzó a trabajar en el Hospital Perea, nunca se le pagó el diferencial mientras disfrutaba de sus vacaciones.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde resolver si de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable, procede o no el pago de diferencial sobre el sueldo, durante el tiempo en que la empleada, Magda Padilla Ruperto, disfrutó de sus vacaciones.

La Unión alegó que el Artículo XIX del Convenio Colectivo vigente, dispone que el empleado que sea acreedor al pago de uno de los diferenciales allí dispuestos, éstos deben ser computados e incluidos en el salario a ser pagado al empleado, aún cuando éste esté disfrutando de sus vacaciones.

El Patrono, por su parte, sostuvo que el Convenio Colectivo es claro, y dispone del pago de diferencial cuando el empleado haya realizado la labor. Arguyó además, que esta controversia ya había sido resuelta mediante Laudo emitido por el árbitro, Hon. Ángel Narváez.

Es altamente conocido que el Convenio Colectivo representa un contrato bilateral, que posee fuerza de ley entre las partes que lo suscriben². Por tanto, le son de aplicación las disposiciones generales de los contratos dispuestas en nuestro ordenamiento, y éste establece, en el Código Civil de Puerto Rico, que cuando los

² JRT v. Junta Adm. Muelle Mun. De Ponce, 122 DPR 318 (1988).

términos de un contrato son claros y libres de ambigüedad se estará al sentido literal de los mismos³.

En el caso de autos, en el Convenio Colectivo en su Artículo XIX, supra, dispone los siguientes requisitos para poder ser acreedor del pago de un diferencial, añadido al pago de salario base que devengue el empleado: Primero, debe ser empleado regular. Segundo, que esté cubierto por el Convenio Colectivo y tercero, que trabaje en una de las áreas allí incluidas. Debemos concluir, entonces, que para poder tener derecho a dicho diferencial, el empleado debe cumplir con todos los requisitos; ser empleado regular, cubierto por el Convenio Colectivo y haber trabajado o que esté trabajando en una de las áreas incluidas en el Artículo.

El pago de diferencial, solamente es computado y añadido al salario base, cuando el empleado, que cumpla con los requisitos antes mencionados, realice específicamente una de las labores incluidas el Artículo XIX, supra, del Convenio Colectivo. Por tanto, aquel empleado, con clasificación que conlleve el pago de diferencial, no será acreedor del mismo mientras no realice las labores las cuales fueron descritas en el Convenio como unas extraordinarias o especializadas. De igual manera, se le pagará diferencial a aquellos empleados, que por razones de emergencia o incidentales, realice unas de las labores de las antes descritas y que conlleven el derecho a devengar el pago de un diferencial sobre su salario base. A tales efectos, es el salario

³ Código Civil de Puerto Rico, Artículo 1233.

base, el sueldo que se le debe pagar al empleado mientras disfruta de su descanso. De igual manera se computaría el pago de licencia de vacaciones acumuladas en exceso.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, en el caso de Ramos Villanueva v. Departamento de Comercio, 114 DPR 665 (1983), dispuso lo siguiente:

Las vacaciones han sido instituidas con el propósito de permitir a los empleados un período de descanso para reponer las fuerzas físicas y mentales agotadas en el período de trabajo y compartir ratos de tranquilidad y sosiego con sus familias. Mientras se disfruta de este período de descanso en el término que dispone la ley, el empleado continúa percibiendo igual cantidad del sueldo como si estuviera trabajando. Si el empleado elige trabajar 11 meses al año y vacacionar un mes, de todas maneras recibirá el sueldo correspondiente a 12 meses. Es decir, el pago por vacaciones no representa compensación adicional al sueldo, sino que es el equivalente del sueldo pagado mientras se descansa.

Concluimos entonces, que el Artículo XIX, supra, prevé una compensación para cualquier empleado que, ya sea por su clasificación o por un trabajo temporero, realice una de las labores cubiertas e incluidas en el Convenio.

VII. LAUDO

A base de la prueba admitida, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, determinamos que no procede el pago de diferencial sobre el sueldo durante el tiempo que el empleado disfrutó de sus vacaciones.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 2 de junio de 2005.

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 2 de junio de 2005 y se remite copia

por correo a las siguientes personas:

SR MOISÉS ORTEGA
DELEGADO ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA RAQUEL ORTEGA
VICEPRESIDENTA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL PAVÍA-PEREA
APARTADO 170
MAYAGÜEZ PR 00681-0170

LCDO TEODORO MALDONADO
APARTADO 10177
PONCE PR 00731-0177

LCDO JORGE C PIZARRO GARCÍA
BUFETE JIMÉNEZ GRAFFAM & LAUSELL
P O BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

LCDO FRANCISCO L ACEVEDO
ACEVEDO & ACEVEDO LAW OFFICES
P O BOX 9023905
SAN JUAN PR 00902-3905

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III