

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**HATO REY PSYCHIATRIC HOSPITAL
INC. (MEPSI CENTER)
(HOSPITAL O PATRONO)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE HATO REY
PSYCHIATRIC HOSPITAL INC.
(MEPSI CENTER)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-2971

**SOBRE: RECLAMACIÓN UNIFORMES
DE TRABAJO (ACADEMICIDAD)**

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 26 de enero de 2007, quedando sometida para su análisis y adjudicación en la misma fecha.

Por la Unión Independiente de Empleados de Hato Rey Psychiatric Hospital, en adelante "la Unión" compareció: el Sr. Balaan Cotto Francois, Presidente de la Unión y Portavoz.

Por el Hospital Hato Rey Psychiatric Hospital (Mepsi Center), en adelante "el Hospital" comparecieron: el Lcdo. Luis Hernández Cardona, Asesor Legal y Portavoz y la Sra. Migdalia Fontáñez Berríos, Ex - Directora de Recursos Humanos de la Compañía y Testigo.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolverse, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión de la Unión

Determinar si a la fecha en que el Patrono debió cumplir con el Artículo del Convenio Colectivo procede o no honrar el mismo. De ser así, la Árbítro provea el remedio adecuado.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Determinar por la Honorable Árbítro si no existiendo el Hospital que poseía el Patrono por razón de cierre y venta de los activos desde el 6 de junio 2006, procede o no emitirse un laudo; de no proceder que se desestime la querella.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbítro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

Determinar si ante el cierre de operaciones del Hospital Mepsi Center, hay que honrarle el beneficio de aportación de uniformes que dispone el Artículo XXVI del Convenio Colectivo a los empleados de la Unidad de Líderes y Terapistas Recreativos. De decidir en la afirmativa, emitir el

¹ Véase el Artículo XIV - **Acuerdo de Sumisión**:

a) ...

b) En la Eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, llegada a la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de 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.

remedio adecuado. De concluir en la negativa, desestimar la querrela.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo²

Artículo XXVI

UNIFORMES DE TRABAJO

- Sección 1: Mepsi suplirá uniformes de trabajo, a los empleados que más adelante se señalan. Estos uniformes serán utilizados exclusivamente para el trabajo en Mepsi de estos empleados.
- Sección 2: Los (las) Enfermeros(as) Prácticos (as), los (las) Auxiliares de Enfermería, los (las) Técnicos de EKG, los (las) Ayudantes de Terapia Ocupacional, el (la) empleado (a) de Barbería y el (la) Oficinista de Admisiones, que sean empleados regulares, si trabajasen seis (6) días a la semana, tendrán derecho a seis (6) uniformes al año; si trabajasen cinco (5) días a la semana, tendrán derecho a cinco uniformes al año.
- Sección 3: Los (Las) Escoltas que sean empleados regulares tendrán derecho a que Mepsi les provea anualmente seis (6) pantalones y seis (6) camisas, para que los utilicen como sus uniformes de trabajo. Los empleados regulares de los Departamentos de Ropería, de Dietas y de Conservación tendrán derecho a que Mepsi les provea cinco (5) pantalones y cinco (5) camisas, para que igualmente los utilicen como sus uniformes de trabajo.
- Sección 4: Cada empleado que reciba uniformes vendrá obligado a utilizarlos para realizar su trabajo, de conformidad con los requerimientos de Mepsi.

² Convenio Colectivo vigente desde el 8 de junio de 2001 hasta el 7 de junio de 2006. Exhibit I Conjunto.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Hato Rey Psychiatric Hospital (Mepsi Center) y la Unión Independiente de Empleados de Hato Rey Psychiatric Hospital otorgaron un Convenio Colectivo cuya vigencia original fue del 8 de junio de 2001 hasta el 7 de junio de 2005.
2. A la fecha de expiración, las partes acordaron extender la vigencia del Convenio Colectivo hasta el 7 de junio de 2006.
3. Para septiembre de 2005 la Compañía no realizó la aportación de uniformes para la Unidad de Líderes y Terapistas Recreativos.
4. El 5 de abril de 2006, la Unión le realizó un reclamo sobre lo anterior a la Directora de Recursos Humanos mediante carta³.
5. Ante la inacción del Hospital, la Unión radicó una querrela ante este foro el 20 de abril de 2006.
6. El Hospital cerró operaciones el 6 de junio de 2006.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión alegó que el Hospital violó el Artículo XXVI del Convenio Colectivo, supra, al no honrar la aportación de uniformes que le correspondía a la Unidad de

³ Exhibit II Conjunto.

Líderes y Terapistas Recreativos en septiembre de 2005, aún cuando se hicieron gestiones a partir de esa fecha para hacer cumplir el mencionado Artículo.

El Hospital alegó que ante el cierre de operaciones y la venta de los activos del Hospital en junio de 2006, el reclamo de la Unión se tornó académico.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si el Hospital violó o no el Convenio Colectivo suscrito entre las partes de marras, y de éste haberlo violado, si procede el remedio requerido, toda vez que cerró operaciones en junio de 2006. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien desfilas en apoyo a sus contenciones.

En ánimo de probar su posición, la Unión arguyó que para septiembre de 2005, el Hospital tenía el deber, por disposición de Convenio Colectivo, de cumplir con la aportación de uniformes a la Unidad de Líderes y Terapistas Recreativos y no lo observó pese a múltiples conversaciones sostenidas con la Administración en torno a ese particular. El presidente de la Unión, Sr. Balaan Cotto, argumentó que luego de varias conversaciones infructuosas sobre el asunto en controversia, cursó una comunicación escrita a los Directores de Recursos Humanos y del Departamento de Finanzas, el 5 de abril de 2006⁴. En la misma, la Unión concedió un plazo de siete (7)

⁴ Exhibit II Conjunto.

días al Hospital para que pusieran en vigor lo acordado en el Artículo XXVI del Convenio, supra, o en su defecto, activarían el procedimiento de rigor en este foro. El Presidente indicó que el Hospital no cumplió con lo solicitado, por lo que procedieron a radicar el 20 de abril de 2006 la querrella que nos ocupa. Añadió que en la mencionada comunicación, la Unión le ofrecía al Hospital la alternativa de realizar la aportación en metálico para la compra de los uniformes, toda vez que para los años 2003 y 2004 el Hospital había acogido esa recomendación. Este expresó además, que el Hospital, posteriormente, le informó que cerraría operaciones en junio de 2006.

Finalmente, el Presidente de la Unión planteó que al momento de los hechos había un Convenio Colectivo vigente, vinculante entre las partes y que el Hospital tenía el deber de cumplir con lo allí pactado, ya que había incurrido en una violación al Convenio Colectivo.

El Hospital, por su parte, planteó que para la fecha de los hechos intentaron hacer gestiones dirigidas a comprar los uniformes que por disposición del Convenio Colectivo debían proveer. Sin embargo, al encontrarse la solicitud de compras en el Departamento de Finanzas, la Administración del Hospital anunció el cierre y no se le dio curso a la requisición. Adujeron además que no se les dio la aportación en metálico que sugirió la Unión porque no lo dispone el Convenio Colectivo. Sobre la práctica de pagar la aportación en metálico durante los años 2003 y 2004 que la Unión mencionó, el Hospital expresó que ésta se realizó en esos momentos en

particular, por mutuo acuerdo entre la Unión y el Hospital y que no constituía el uso y costumbre de las actuaciones administrativas del Hospital. Añadieron, finalmente, que desde junio de 2006 hasta la actualidad no existe ni el Hospital, ni la Unidad Contratante, ni empleados, ya que el Hospital cesó operaciones y vendió todos sus activos.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, concluimos, que aún cuando los empleados de la Unidad de Líderes y Terapistas Recreativos, tenían derecho a recibir la aportación de uniformes al momento de surgir la reclamación (septiembre de 2005), al presente, la misma se tornó académica por los siguientes fundamentos:

El Convenio Colectivo, en su Artículo XXVI Secciones 2 y 3, supra, establece el derecho de los empleados de las Unidades Contratantes mencionadas a recibir una cantidad de uniformes al año, conforme a los días que desempeñen labores para el Hospital. Por otra parte, las Secciones 1 y 4 del mencionado Artículo establecen que el Hospital suministrará los uniformes de trabajo a los empleados acreedores de tal derecho para el uso exclusivo de éstos durante sus labores en el mismo. Ciertamente para septiembre de 2005, cuando surgió el reclamo de la Unión sobre el deber del Hospital de proveer los uniformes al amparo de las disposiciones de Artículo XXVI del Convenio Colectivo, supra, los empleados de la Unidad de Líderes y Terapistas Recreativos, laboraban para Mepsi Center, por lo que eran acreedores de la

aportación de uniformes como lo dispone el Artículo de referencia. Entendemos que de igual forma lo concluyó el Hospital y por ello, comenzó a canalizar la compra que llegó hasta el Departamento de Finanzas. Sin embargo, no debemos obviar la condición que el Artículo XXVI del Convenio Colectivo, supra, recoge sobre los uniformes que la Unión aquí reclama.

Estos uniformes **serán utilizados exclusivamente para el trabajo en Mepsi** de estos empleados⁵. (Énfasis nuestro)

Cónsono con lo anterior, es forzoso concluir que aún cuando el Patrono venía obligado a honrar el acuerdo contractual recogido en el Artículo XXVI, supra, para septiembre de 2005, al momento de la emisión de este laudo, resulta académico. La jurisprudencia ha definido un caso académico como un pleito cuya sentencia al dictarse, por alguna razón, no podrá tener efectos prácticos⁶. El concepto de lo académico recoge la situación en que, aún cumplidos todos los requisitos de justiciabilidad, los cambios fácticos o judiciales acaecidos durante el trámite judicial de una controversia, tornan en académica o ficticia su solución⁷. Es menester que al examinar un caso, se evalúen los eventos anteriores, próximos y futuros, a los fines de determinar si su condición de controversia viva y presente subsiste con el transcurso del tiempo⁸.

⁵ Artículo XXVI Sección I del Convenio Colectivo, supra.

⁶ E.L.A. vs Aguayo, 80 D.P.R. 552 (1958).

⁷ Comisión de la Mujer v. Jiménez, 109 D.P.R. 715 (1980).

⁸ Hon. Charlie Rodríguez, Ex parte, 99 T.S.P.R. 104.

El hecho del cierre del Hospital y la venta de todos sus activos para junio de 2006, creó un estado de derecho distinto al del momento de negociación colectiva entre las partes. Los miembros de la entonces Unidad Contratante, acreedores mediante el Artículo XXVI del Convenio Colectivo, supra, a la aportación de uniformes, ya no son empleados, ni podrán cumplir con el requerimiento de que los uniformes sean utilizados para su trabajo en Mepsi toda vez que el Hospital ya no existe. Ciertamente, los cambios fácticos acaecidos para junio de 2006, inciden en que la determinación de violación al Artículo XXVI del Convenio Colectivo, supra, por parte del Hospital, se torne en académica.

Por otro lado, la Unión presentó la alternativa de que el Hospital en vez de realizar la aportación de uniformes, diera el equivalente en metálico, amparados en una práctica pasada que tuvo lugar en los años 2003 y 2004. Oportunamente, el Hospital planteó que ese tipo de aportación no está contemplada en el Convenio Colectivo, argumento con el que coincidimos. Además, señalaron, que el mencionado acuerdo fue uno consentido por las partes solo para los años 2003 y 2004, y no constituía uso y costumbre. La Unión no presentó prueba que nos convenciera de lo contrario.

Conforme a lo anterior, concluimos, que los empleados de la Unidad de Líderes y Terapistas Recreativos que trabajaban para Mepsi en septiembre de 2005, tenían derecho a recibir la aportación de uniformes acordada en el Artículo XXVI del

Convenio Colectivo, supra. Sin embargo, al momento de la emisión de este laudo, por todo cuanto obra en el análisis y discusión que antecede, entendemos que la controversia se ha tornado académica.

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos a tenor con los hechos y la prueba presentada, que ante el cierre de operaciones del Hospital Mepsi Center, no hay que honrarle el beneficio de aportación de uniformes que dispone el Artículo XXVI del Convenio Colectivo a los empleados de la Unidad de Líderes y Terapistas Recreativos. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 16 de febrero de 2007.

RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, a 16 de febrero de 2007 y remitimos copia de esta notificación en esta misma fecha, por correo ordinario a las siguientes personas:

SR BALAAN COTTO FRANCOIS
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE HATO REY
PSYCHIATRIC HOSPITAL INC
(MEPSI CENTER)
URB PUERTO NUEVO
516 CALLE DRESDE
SAN JUAN PR 00920

SRA MIGDALIA FONTÁNEZ BERRÍOS
EX DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE HATO REY
PSYCHIATRIC HOSPITAL INC
(MEPSI CENTER)
URB PUERTO NUEVO
516 CALLE DRESDE
SAN JUAN PR 00920

LCDO LUIS HERNÁNDEZ CARDONA
PO BOX 361203
SAN JUAN PR 00936

JANETTE TORRES
TÉCNICO SISTEMAS DE OFICINA III