

Cota

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

DOCTOR'S CENTER HOSPITAL  
(Patrono o Hospital)

Y

FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE  
TRABAJADORES (FPT)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-15-418

SOBRE: RECLAMACIÓN

ÁRBITRO:  
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

### INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso estaba señalada para celebrarse el lunes, 8 de diciembre de 2014. Sin embargo, llegado el día de la audiencia, tanto el representante legal del Hospital, Lcdo. Jorge Pizarro como la representación legal de la Unión, Sr. José Añeses Peña, solicitaron que se les permitiera someter el caso mediante memorandos de derecho, ya que la controversia a ser resuelta por el Árbitro es una estrictamente de derecho, la cual envuelve los Convenios Colectivos de cuatro (4) unidades apropiadas representadas por la Unión<sup>1</sup>. Ese día, las partes presentaron una estipulación de hechos y de definición de la controversia, y solicitaron cuarenta y cinco (45) días para someter los alegatos escritos. La controversia quedó finalmente sometida para adjudicación el 3

---

<sup>1</sup> La Unión Federación Puertorriqueña de Trabajadores (FPT) es la representante exclusiva de los empleados del Doctor's Center Hospital, los cuales se han agrupado en las siguientes unidades apropiadas.: A) Unidad Apropriada de Empleados Clericales y Operadores de Cuadro Telefónico. B) Unidad Apropriada de Servicios Ambientales, Dietas, Almacén & Planta Física. C) Unidad Apropriada de Enfermeros (as) Graduados (as). D) Unidad Apropriada de Enfermeros (as) Prácticos (as), Técnicos de Sala de Operaciones, Escoltas, Auxiliares de Farmacia, Terapistas Respiratorios y Tecnólogos de Radiología.

de febrero de 2015, luego de varias prórrogas concedidas a las partes para someter sus alegatos escritos.

El Patrono presentó sus alegaciones por escrito. Sin embargo, no contamos con el beneficio de la comparecencia escrita de la Unión. Así las cosas, vencido el plazo y su prórroga, damos por sometido el recurso para la adjudicación en los méritos del caso de marras.

### ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Árbitro determine conforme al Convenio Colectivo y las estipulaciones de hechos que anteceden<sup>2</sup>: Si el Hospital viene obligado a compensar el día feriado en que el empleado no trabajó y no coincidía con su itinerario de trabajo. [Sic]

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>3</sup>

#### Unidad Apropriada de Empleados Clericales y Operadores de Cuadro Telefónico

### ARTÍCULO XVIII

#### Sección 1

Todo empleado regular cubierto por este Convenio cuyo itinerario de trabajo coincida con el día feriado tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días feriados con pago a tipo sencillo.

...

#### Sección 6: No Trabajo en Días Feriados

Todo empleado elegible a quien no se le requiera trabajar en un día feriado de los establecidos en la Sección 1 de este Artículo, cuyo día de trabajo coincida con el día feriado,

---

<sup>2</sup> Refiriéndose al acápite I de la Estipulación de Hechos y Definición de Controversia presentada el pasado 8 de diciembre de 2014.

<sup>3</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de junio de 2014 hasta el 31 de mayo de 2017. (Exhibits Conjuntos 5, 6, 7 y 8).

recibirá el pago equivalente a siete horas y media (7½) de salario u ocho (8) horas, según sea el caso.

Unidad Apropriada de Servicios Ambientales, Dietas, Almacén y Planta Física

**ARTÍCULO XVIII**

**Sección 1**

Todo empleado regular cubierto por este Convenio cuyo itinerario de trabajo coincida con el día feriado tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días feriado con pago a tipo sencillo.

...

**Sección 6: No Trabajo en Días Feriados**

Todo empleado elegible a quien no se le requiera trabajar en un día feriado de los establecidos en la Sección 1 de este Artículo, cuyo día de trabajo coincida con el día feriado, recibirá el pago equivalente a siete horas y media (7½) de salario u ocho (8) horas, según sea el caso.

Unidad Apropriada de Enfermeros Graduados

**ARTÍCULO XVIII**

**Sección 1**

Todo empleado regular cubierto por este Convenio cuyo itinerario de trabajo coincida con el día feriado tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días feriado con pago a tipo sencillo.

...

**Sección 4: No Trabajo en Días Feriados**

Todo empleado elegible a quien no se le requiera trabajar en un día feriado de los establecidos en la Sección 1 de este Artículo, cuyo día de trabajo coincida con el día feriado, recibirá el pago equivalente a siete horas y media (7½) de salario u ocho (8) horas, según sea el caso.

Unidad Apropriada de Enfermeros/as Prácticos, Técnicos de Sala de Operaciones, Escoltas, Auxiliares de Farmacia, Terapistas Respiratorios y Técnicos de Rayos X

**ARTÍCULO XVIII**

**Sección 1**

Todo empleado regular cubierto por este Convenio cuyo itinerario de trabajo coincida con el día feriado tendrá

derecho a disfrutar de los siguientes días feriados con pago a tipo sencillo.

...

#### **Sección 6: No Trabajo en Días Feriados**

Todo empleado elegible a quien no se le requiera trabajar en un día feriado de los establecidos en la Sección 1 de este Artículo, cuyo día de trabajo coincida con el día feriado, recibirá el pago equivalente a siete horas y media (7½) de salario u ocho (8) horas, según sea el caso.

#### **HECHOS ESTIPULADOS<sup>4</sup>**

Los siguientes hechos pertinentes a la controversia fueron redactados por las partes.

1. La Unión Federación Puertorriqueña de Trabajadores (FPT es la representante exclusiva de algunos empleados del Doctor's Center Hospital, los cuales se han agrupado en las siguientes unidades apropiadas:
  - a. Unidad Apropiada de Empleados Clericales y Operadores de Cuadro Telefónico.
  - b. Unidad Apropiada de Servicios Ambientales, Dietas, Almacén & Planta Física.
  - c. Unidad Apropiada de Enfermeros (as) Graduados (as).
  - d. Unidad Apropiada de Enfermeros (as) Prácticos (as), Técnicos de Sala de Operaciones, Escoltas, Auxiliares de Farmacia, Terapistas Respiratorios y Tecnólogos de Radiología.
2. Existió previamente un Convenio Colectivo para cada una de estas unidades que se extendió desde el 1 de octubre de 2011 hasta el 30 de abril de 2013.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Los comparecientes estuvieron de acuerdo en que la presente querrela se circunscribe a una estricta interpretación del Convenio Colectivo vigente en torno a lo cual no existe controversia de hechos. De conformidad, es que se presentó la Estipulación. Las partes han acordado que la interpretación que en su día se le imparta a dicho Convenio en relación con la presente querrela –una vez advenga final y firme– será utilizada por éstas en lo sucesivo para todos los convenios colectivos y para todos los días festivos enumerados en los Convenios Colectivos. De esta forma no será necesario el que se radiquen querrelas individuales en relación con cada una de las unidades apropiadas.

<sup>5</sup> Exhibits Conjuntos 1,2, 3 y 4.

3. Durante la vigencia de dicho Convenio Colectivo se pagaban los días feriados en que el empleado no trabajaba de la siguiente forma:
  - A. Si el día clasificado como festivo SI coincidía con el turno regular de trabajo del empleado unionado, se le concedía el día libre y se le pagaban ocho (8) horas de Día Feriado.
  - B. Si un día clasificado como festivo NO coincidía con el turno regular de trabajo del empleado unionado, se le pagaba al empleado ocho (8) horas sencillas por concepto de Día Feriado.
  - C. En aquellos casos en que el empleado trabajaba el día feriado recibía compensación por ocho (8) horas por concepto de Día Feriado.
4. El 30 de mayo de 2014 se acordó un nuevo Convenio Colectivo entre las partes, cuya vigencia se extiende desde el 1 de junio de 2014 hasta el 31 de mayo de 2017<sup>6</sup>.
5. A partir de la fecha de vigencia del nuevo Convenio Colectivo se pagan los días feriado a un empleado de la siguiente manera:
  - A. Si el día festivo SI coincide con el turno regular de trabajo del empleado, dicho empleado recibe paga sencilla normal por concepto de día feriado, aun cuando no trabaje ese día. Entiéndase, el día feriado otorgado al empleado coincide con un día de turno de trabajo asignado. Así mismo, el pago está condicionado a que el empleado no falte el día laborable antes y el día laborable después al día feriado para poder participar de este beneficio.

---

<sup>6</sup> Exhibits Conjuntos 5, 6, 7, y 8.

- B. Cuando el día festivo otorgado al empleado **NO coincide** con el turno de trabajo del empleado, (entiéndase, el día feriado otorgado a su vez cae en el día libre del empleado) dicho empleado no recibe pago alguno por dicho día feriado, debido a que, era su día libre.
- C. En los casos en que empleado **trabaje** el día feriado, éste recibe compensación por ocho (8) horas por concepto de día feriado.

### ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Hospital planteó en su alegato escrito que las disposiciones del Convenio Colectivo son claras y deben ser honradas por las partes. Que toda vez que el lenguaje del Artículo XVIII, Sección I es claro, debe prevalecer lo pactado entre la Unión y el Hospital a los efectos de que solo procede el pago por concepto de día feriado cuando dicho día coincida con el itinerario de trabajo del empleado (a) de la unidad contratante. Que las partes en el Convenio Colectivo sujetaron el pago del día feriado al cumplimiento de una condición suspensiva, a saber, que el día feriado coincidiera con el itinerario de trabajo del empleado para que entonces procediera su pago. Arguyó que ninguna otra disposición general del Convenio Colectivo puede prevalecer sobre la discusión específica que reglamenta la interacción entre día feriado y el itinerario del empleado. Sostuvo que la posición de la Unión es contraria a la intención de las partes plasmada en el Convenio Colectivo. Que aún si se trascendiera el texto del Artículo y se indagaran en torno a la intención de las partes contratantes, se llegaría a igual conclusión: Que el insertar la frase “**cuyo itinerario de trabajo coincida con el día feriado**” denota la evidente intención de limitar el pago del día feriado a esta particular circunstancia.

La Unión por su parte, como mencionáramos, no contrapuso argumento alguno contra el escrito radicado por el Hospital.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia que pende ante nuestra consideración, requiere que determinemos si el Hospital viene obligado, acorde con los Convenios Colectivos aplicables, a compensar el día feriado en que el empleado no trabajó y no coincidía con su itinerario de trabajo. Veamos.

Entre las partes, existía previamente, un Convenio Colectivo para cada una de las diferentes unidades apropiadas representadas por la Unión que se extendían desde el 1 de octubre de 2011 hasta el 30 de abril de 2013. Expirado los Convenios Colectivos, las partes participaron de múltiples reuniones como parte del proceso de negociación de los nuevos Convenios Colectivos. Finalizado dicho proceso, las partes consintieron y ratificaron los nuevos Convenios Colectivos aplicables para las cuatro (4) unidades apropiadas, los cuales entraron en vigor para el año 2014. Como parte de dicho proceso, la Unión y el Hospital acordaron un nuevo lenguaje en lo relativo al pago de días feriados en el Artículo XVIII de los Convenios Colectivos. Ahora bien, bajo el nuevo lenguaje la posición de Hospital es que todo empleado que cuya jornada laboral **no coincida** con el día feriado no tiene que ser compensado por concepto del día feriado vis a vis la posición de la Unión que entiende que bajo la vigencia de los Convenios Colectivos suscritos en el 2014, los empleados deben continuar recibiendo la compensación por día feriado que previamente ostentaban bajo la vigencia de los anteriores Convenios Colectivos (2011).

Por tal razón, en aras de realizar un análisis detallado y de propiciar un mejor entendimiento del asunto planteado, estimamos necesario exponer las diferencias en la Sección 1 del Artículo XVIII sobre los Días Feriados entre los Convenios Colectivos suscritos en el 2011 y aquellos suscritos en el 2014. Dichos convenios establecen lo siguiente:

A. Unidad Apropriada de Empleados Clericales y Operadores de Cuadro Telefónico

Sección 1

2011: Todos los empleados regulares cubiertos por este Convenio reclutados antes del 2005 tendrán derecho a disfrutar de los siguientes días feriados con pago a tipo sencillo: [...]

2014: Todo empleado regular cubierto por este Convenio *cuyo itinerario de trabajo coincida con el día feriado* tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días feriados con pago a tipo sencillo. [...]  
(Énfasis suplido).

B. Unidad Apropriada de Servicios Ambientales, Dietas, Almacén y Planta Física

Sección 1

2011: Todos los empleados regulares cubiertos por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de los siguientes días feriados con pago a tipo sencillo: [...]

2014: Todo empleado regular cubierto por este Convenio *cuyo itinerario de trabajo coincida con el día feriado* tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días feriados con pago a tipo sencillo. [...]  
(Énfasis suplido)

C. Unidad Apropriada de Enfermeros Graduados

Sección 1

2011: Todos los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de los siguientes días feriados con paga a tipo sencillo: [...]

2014: Todo empleado regular cubierto por este Convenio *cuyo itinerario de trabajo coincida con el día feriado* tendrá

derecho a disfrutar de los siguientes días feriados con pago a tipo sencillo. [...]  
(Énfasis suplido)

D. Unidad Apropriada de Enfermeros/as Prácticos, Técnicos de Sala de Operaciones, Escoltas, Auxiliares de Farmacia, Terapistas Respiratorios y Técnicos de Rayos X (Exhibits y)

Sección 1

2011: Todos los empleados regulares cubiertos por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de los siguientes días feriados con pago a tipo sencillo: [...]

2014: Todo empleado regular cubierto por este Convenio *cuyo itinerario de trabajo coincida con el día feriado* tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días feriados con pago a tipo sencillo. [...]  
(Énfasis suplido)

Nótese que en los citados Artículos de los nuevos Convenios Colectivos (2014) establece clara y diáfananamente un nuevo lenguaje para cada una de las unidades apropiadas que: “todo empleado regular cubierto por este convenio *cuyo itinerario de trabajo coincida con el día feriado* tendrá derecho a disfrutar de los siguientes días feriados con pago a tipo sencillo.” En el caso de autos coincidimos con el Hospital en cuanto a que contrario al lenguaje inclusivo y general que contenía la sección del Artículo XVIII en los Convenios Colectivos para el año 2011, en los Convenios Colectivos vigentes las partes negociaron, acordaron y firmaron que en el lenguaje final del Artículo XVIII, resultante de las negociaciones dirigidas a la aprobación de los Convenios Colectivos suscritos en el año 2014, los empleados tendrán derecho a recibir la compensación por día feriado solo cuando su itinerario de trabajo “coincide con el día feriado”. (Énfasis nuestro).

Las partes, libre y voluntariamente, a través del proceso de la negociación colectiva, propusieron un nuevo lenguaje al Artículo XVIII, y consintieron al mismo ratificando el contenido de los convenios colectivos del 2014 aplicables a las cuatro (4) unidades apropiadas antes mencionadas. Durante las negociaciones que culminaron en dichos convenios, las partes tuvieron el derecho y la oportunidad de formular demandas y proposiciones con respecto a todas las materias que entendieron pertinentes; a tales efectos alcanzaron unos acuerdos mediante el ejercicio de tales derechos y oportunidades, los cuales aparecen expresados en los Convenios antes mencionados. Ahora la Unión no puede pretender tratar de conseguir por la vía del arbitraje lo que no pudo lograr por la vía de la negociación: que los unionados continúen recibiendo la compensación por día feriado, independientemente coincidiera o no con su itinerario de trabajo, que previamente ostentaban bajo la vigencia de los convenios colectivos anteriores.

De igual forma, la intención de condicionar la elegibilidad del empleado a la compensación antes mencionada es confirmada por el lenguaje plasmado en la sección del Artículo XVIII titulada *No Trabajo en Días Feriados*<sup>7</sup>. Dicho lenguaje es incorporado de *Novo* por las partes en los Convenios Colectivos suscritos en el año 2014. La referida sección dispone:

Todo empleado **elegible** a quien no se le requiera trabajar en un día feriado de los establecidos en la Sección 1 de este Artículo, cuyo día de trabajo coincida con el día feriado, recibirá el pago equivalente a siete horas y media (7½) de salario u ocho (8), según sea el caso. (Énfasis nuestro).

---

<sup>7</sup> Artículo XVIII, Sección 6 en los Exhibits 5, 6 y 8; Artículo XVIII, Sección 4 en el Exhibit 7.

Resulta evidente pues, que al realizar el análisis integrado de las disposiciones finales del Artículo XVIII de los Convenios Colectivos del 2014 (negociados, firmados y ratificados por la Unión) comprueba que, en esta ocasión, la compensación por día feriado se condiciona a que el itinerario de trabajo del empleado coincida con el día feriado. Vemos entonces, como la antigua disposición, la cual no estaba condicionada, quedó sin efecto, desde el momento mismo que se acordaron y se firmaron los Convenios Colectivos entre las partes, en el año 2014.

Sobre las obligaciones condicionales, en el Artículo 1066 de Código Civil de Puerto Rico, L.P.R.A. 304), las definen como aquellas cuya eficacia depende de la realización o no realización de un hecho futuro e incierto. El reputado tratadista Vélez Torres<sup>8</sup> estipula que la eficacia de las obligaciones condicionales: (...) se supedita por los sujetos contratantes a un acontecimiento incierto y esta circunstancia obliga a que la nazca destinada a cumplirse en el tiempo. La característica principal de la obligación condicional es la incertidumbre que se encierra en la condición". A su vez, dicho tratadista<sup>9</sup> citando al distinguido tratadista Puig Brutau, en el Curso de Derecho Civil, Derecho de Obligaciones 101, señala que:

Puig Brutau se expresa que en la fase en que todavía no ha ocurrido el hecho que constituye la condición, ya la obligación está constituida, con la resultante vinculación de acreedor y deudor. Pero ambos han de esperar que la incertidumbre desaparezca y pueda saberse si la prestación deberá efectivamente realizarse o si, por el contrario, el deudor quedará desligado de la obligación. Los que son parte de la relación están vinculados, pero no se sabe si la obligación será eficaz.

---

<sup>8</sup> Ramón Vélez Torres, Curso de Derecho Civil, Derecho de Obligaciones 100 (1981).

<sup>9</sup> Ramón Vélez Torres, Curso de Derecho Civil, Derecho de Obligaciones 101 (1981).

En armonía con lo antes expresado, en Puerto Rico rige la libertad de contratación, por lo que las partes contratantes “pueden establecer pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público”.<sup>10</sup> (Énfasis nuestro). Así que cuando existe un contrato donde haya una condición, como en el caso que nos ocupa, que el empleado tiene derecho recibir la compensación por día feriado solo cuando su itinerario de trabajo “coincide con el día feriado”, la adquisición del derecho dependerá del acontecimiento que constituya la condición.<sup>11</sup> Una vez se cumple esa condición establecida en dichos convenios el empleado unionado adquiere el derecho y el Hospital asume la obligación de remunerarle. Sobre el particular, en el ámbito local se ha resuelto que “en el caso de las obligaciones sujetas a una condición suspensiva, se extingue y desaparece el vínculo entre las partes si no se cumple dicha condición, y no se pueden exigir las prestaciones hasta tanto ésta se haya cumplido”.<sup>12</sup>

A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley.<sup>13</sup> Por lo tanto, es más que pertinente señalar que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan duda de la intención de los contratantes, estos se aplicarán en atención al sentido literal de sus cláusulas.<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> Artículo 1207 del Código Civil de P.R., 31 L.P.R.A., sec. 3372.

<sup>11</sup> Artículo 1067 del Código Civil de P.R., 31 L.P.R.A., sec. 3042.

<sup>12</sup> *Jarra Corp. v Axxis Corp.*, 155 D.P.R. 764, 773 (2001).

<sup>13</sup> Artículo 1210 del Código Civil de P.R., 31 L.P.R.A., sec. 3375.

<sup>14</sup> Artículo 1233 del Código Civil de P.R., 31 L.P.R.A., sec. 3471.

Es de conocimiento general en nuestra jurisdicción que en el campo de las relaciones obrero-patronales, los convenios colectivos son instrumentos para promover la paz industrial y como tales están revestidos de un alto interés público.<sup>15</sup> Cónsono con ese principio, nuestro más alto foro ha sido consistente al disponer que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes firmantes del mismo, siempre y cuando no contravenga las leyes ni la constitución.<sup>16</sup>

Es un principio de derecho firmemente establecido en nuestra jurisdicción que una parte en un Convenio Colectivo no puede pretender beneficiarse de ciertas cláusulas del contrato y rechazar otras.<sup>17</sup> Al impartírsele seriedad y obligatoriedad al producto de la negociación colectiva se crea una medida de certeza en el derecho laboral que es más deseable e imprescindible. Esta certeza inspira confianza a las partes contratantes en que lo que contratan tiene realmente fuerza de ley, a su vez, contribuye a propiciar la paz industrial".<sup>18</sup>

Nuestra más alta curia también se expresó con respecto a este principio en el caso de Industria Licorera v Destilerías Serrallés, 116 D.P.R. 348,352 (1985) y resolvió lo siguiente:

La importancia que tiene el Convenio Colectivo en el campo laboral difícilmente puede ser sobrestimada. El mismo, por lo general, representa el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre el patrono y el portavoz de los reclamos de los empleados de este. La otorgación y firma de un **Convenio Colectivo** representa el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza y la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos que vivir en armonía los unos con los otros. En

<sup>15</sup> UGT. V. Corp. Difusión Pública, 168 DPR 674,690 (2006).

<sup>16</sup> Martínez Rodríguez v. AEE, 133 DPR 986, 995 (1993); JRT v. vigilantes, Inc. 125 DPR 581, 592 (1990).

<sup>17</sup> Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258, 264 (1961).

<sup>18</sup> Buena Vista Dairy v JRT, 94 D.P.R. 624, 632 (1967).

fin, el Convenio Colectivo es un mecanismo que en adición a ser contrato como tal tiene la fuerza de ley entre las partes suscribientes, siempre que no contravenga a las leyes, la moral y el orden público, promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero-patronal. Su validez y eficacia en consecuencia debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales." (Énfasis nuestro).

Aparte del convenio constituir una obligación para las partes, es principio normativo además, que los laudos de arbitraje derivan su esencia de dichas disposiciones contractuales. De manera que, la función del árbitro es la de interpretar las cláusulas del convenio; y cuando el lenguaje del convenio es claro e inequívoco, el árbitro se circunscribe a la aplicación de dicho lenguaje a los hechos del caso.<sup>19</sup> (Énfasis nuestro). En el campo laboral, un árbitro no puede ignorar el lenguaje contractual, ni puede legislar lenguaje nuevo, debido a que estaría usurpando las funciones de la organización obrera y del patrono.<sup>20</sup> (Énfasis nuestro).

El nuevo lenguaje del Artículo XVIII de los Convenios Colectivos ante nuestra consideración dispone una condición suspensiva sobre el disfrute de la compensación por concepto de días feriados y supedita el cumplimiento de la prestación por parte del Hospital a que el itinerario de trabajo del empleado coincida con el día feriado. En ausencia de que se cumpla esa condición, el Hospital no está obligado a emitir pago alguno al empleado por razón de día feriado. Como mencionáramos, las partes, libre y voluntariamente, mediante el proceso de la negociación colectiva, propusieron un nuevo lenguaje al Artículo XVIII, y consintieron al mismo ratificando el contenido de los cuatro (4) Convenios Colectivos del 2014. Resulta improcedente, pues, que el

---

<sup>19</sup> JRT v National Packing Co., 112 DPR 162, 166-167 (1982); United Steelworkers v. American Mfg., U.S. 564, 5678 (1960).

<sup>20</sup> Kline Coverall Supply Co., 47 L.A. 272, 277 (1966).

gremio pretenda obtener por vía fiat arbitral, lo que no se alcanzó en la mesa de negociación. El Convenio Colectivo es, después de todo, un contrato producto de un proceso deliberativo y de negociación entre el Patrono y la Unión en representación de los empleados, que sirve, entre otras cosas, para procurar la paz industrial y como tal, merece nuestra deferencia.

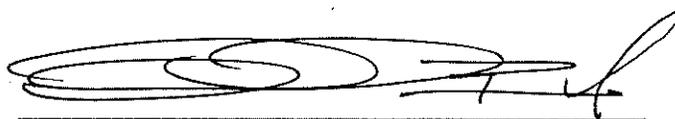
Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

### LAUDO

Determinamos que el Hospital NO viene obligado a compensar el día feriado en que el empleado no trabajó y no coincidía con su itinerario de trabajo. **NO HA LUGAR** al reclamo de la Unión.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 30 de junio de 2015.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 30 de junio de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. CARMEN PEREZ  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
DOCTORS CENTER HOSPITAL  
PO BOX 11338  
SAN JUAN PR 00910

LCDO. JORGE C. PIZARRO GARCÍA  
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL  
PO BOX 366104  
SAN JUAN 00936-6104

SR. EDWARD UFARRY  
PRESIDENTE  
FEDERACION PUERTORRIQUEÑA  
DE TRABAJADORES  
URB. PUERTO NUEVO  
516 CALLE DRESDE  
SAN JUAN PR 00920

SR. MARCOS CORDERO  
REP. DE SERVICIOS  
FED. PQÑA. DE TRABAJADORES  
URB. PUERTO NUEVO  
516 CALLE DRESDE  
SAN JUAN PR 00920

SR. JOSÉ A. AÑESES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929



---

JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III