

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 INTERAMERICANO DE
MEDICINA AVANZADA
(Hospital)

Y

UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE
CASO NÚM: A-05-2953
SOBRE ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM: A-05-2954
SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM: A- 03-2397
SOBRE: ANTIGÜEDAD

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las facilidades del Hospital localizadas en Caguas, Puerto Rico, el 17 de febrero de 2005. El mismo quedó sometido el 11 de marzo de 2005, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter los memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por el "Hospital"**: Lcda. Margie Rosario, Portavoz y Asesora Legal; y Eric Pérez, Vicepresidente de Recursos Humanos y Testigo. **Por la "Unión"**: Lcdo. Luis Hernández, Portavoz y Asesor Legal; Luis Rubio, Oficial de la Unión y Ramón Moctezuma, Querellante y Testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión. Sin embargo, en el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje,¹ determinamos que el asunto preciso a resolver consiste en:

Que el árbitro determine si la querella es arbitrable sustantiva y procesalmente. De ésta ser arbitrable, que el Árbitro determine, conforme el Convenio Colectivo y la prueba presentada, si el Hospital incurrió o no en violación del Convenio Colectivo.

De determinar que el Hospital violó el Convenio Colectivo, el Árbitro proveerá el remedio.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES REFERENTES AL CASO

ARTÍCULO XII **QUEJAS Y AGRAVIOS**

SECCIÓN 1- Propósito

El procedimiento establecido por este Artículo será usado con el propósito de la negociación ordenada de todas las querellas que surjan entre las partes durante la vigencia de este Convenio en relación con la interpretación o aplicación de sus disposiciones o respecto a medidas disciplinarias, incluyendo la suspensión o despido de algún empleado.

SECCIÓN 2- Definición de Querellas

Se entenderá por “ quejas, querellas y/o agravios”, cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado incluido en la unidad apropiada, por una controversia, o desacuerdo en la interpretación o aplicación de cualquier cláusula, disposición o artículo de este Convenio, acuerdos,

¹ARTÍCULO 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.

estipulaciones; o cualquier controversia o deacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado...

ARTÍCULO XXXIII **ANTIGÜEDAD**

SECCIÓN 1- La antigüedad de cada empleado será el período total de empleo en su respectiva clasificación a partir de la fecha más reciente de empleo con el Hospital, disponiéndose que se considerarán como los empleados más antiguos aquellos que provienen del Hospital San Rafael...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Ramón Moctezuma, aquí querellante, comenzó a laborar en el Hospital el 8 de diciembre de 1997.
2. El 7 de marzo de 1998, luego de completar su período probatorio, fue nombrado en un puesto regular de Enfermero RN.
3. El 30 de julio de 1998, el Hospital le notificó que su fecha de aniversario² sería cambiada al 7 de julio de 1999.
4. En febrero de 2003, el Querellante por conducto de la Unión presentó una reclamación a través del procedimiento de quejas y agravios en la cual argumentó una violación del Artículo XXXIII de Antigüedad.
5. Agotado el procedimiento de quejas y agravios la Unión, radicó el 5 de marzo de 2003 el presente caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

²El término aniversario se utiliza para la fecha en que el empleado recibirá el aumento en salario negociado en el Convenio Colectivo.

V. PLANTEAMIENTOS DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA Y PROCESAL

Comenzada la vista del presente caso, el Hospital levantó dos planteamientos, uno de índole sustantivo y el otro de carácter procesal; por lo cual nos corresponde resolver los mismos en primera instancia.

El Hospital argumentó la falta de jurisdicción del árbitro por tratarse de un reclamo de salario, el cual, según éste, está cubierto bajo las disposiciones de la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998.³ Alegó que siendo ello así y dado al tiempo ya transcurrido, dicho reclamo bajo la susodicha ley estaba prescrita.

La Unión, por su parte, argumentó que la querella era arbitrable por tratarse de un reclamo de carácter continuo; y que en cuanto a las disposiciones de la Ley Núm. 180, el término de prescripción comienza una vez el empleado haya cesado de trabajar con el Hospital.

De entrada debemos señalar que el planteamiento de Arbitrabilidad Sustantiva levantada por el Hospital, no procede. Indicamos esto porque los planteamientos sustantivos se levantan para cuestionar la falta de jurisdicción del árbitro para resolver la controversia, por ésta no encontrarse cubierta por el convenio colectivo, o excluida de los procedimientos de quejas y agravios, o cuando la querella surgió no había un convenio colectivo vigente. Sin embargo, en el presente caso cuando surgió la querella que aquí dirimimos, había un convenio colectivo vigente el cual recoge la controversia incoada por la Unión. Ello, entonces, nos da jurisdicción para resolver la misma.

³También conocida como Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.

Decimos esto porque al examinar la definición de querella en el Artículo XII, supra, vemos que la misma es una amplia cuando dice y citamos: “Se entenderá por quejas, querellas y/o agravios, cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado incluido en la unidad apropiada, por una controversia, o desacuerdo en la interpretación o aplicación de cualquier cláusula, disposición o artículo de este convenio.” Por lo cual, concluimos que, dado a la definición amplia que sobre el concepto querella recoge el Convenio Colectivo; el reclamo de la Unión se encuentra cubierto por el Convenio Colectivo y por tanto tenemos jurisdicción para atender el mismo. Así pues, la querella o reclamo incoado por la Unión, es arbitrable sustantivamente.

En cuanto al planteamiento procesal, el Hospital argumentó que la reclamación presentada fue radicada fuera de los términos establecidos por el Convenio Colectivo por la cual la misma no era arbitrable procesalmente, ya que no se cumplió con los términos establecidos en el Artículo XII, supra. Que la Unión sometió dicho reclamo al procedimiento de quejas y agravios, entendiéndose su primer paso, vencido el término de cinco (5) días establecidos por las partes.

La Unión, por su parte, argumentó que la querella es arbitrable por tratarse de un reclamo que involucra salarios que al no ser reconocidos cada vez que se pagan los mismos se reactiva el agravio trayendo como consecuencia una querella de carácter continuo.

Analizado el planteamiento del Hospital, entendemos que el mismo no procede. Decimos lo anterior porque la naturaleza de la querella instada es de carácter continuo; aún cuando la misma se refiera a un reclamo de antigüedad. Lo cierto es que la Unión

reclamó que la fecha utilizada por el Hospital para determinar la antigüedad del querellante no es la correcta. Que al ello ser así, cuando el querellante recibe los aumentos negociados éste se ve afectado. Los susodichos aumentos afectan su salario y por ende cada vez que el Hospital le paga subsiste la acción.

De hecho, el tratadista Owen Fairweather's en su libro Practice and Procedure in Labor Arbitration nos indica lo siguiente:

If the grievant continues to suffers from the alleged contract violation, the arbitrator may find that the violation is a continuing one. In such a case, the limitations period recommences each day; hence, the time for filing the grievance is extended.⁴

Es decir, que si el agraviado continua sufriendo la alegada violación; el árbitro podrá determinar que la misma es una de carácter continuo. Por lo cual, los términos para radicar se renuevan cada vez que se incurre en la alegada violación; por lo tanto el período para radicar el reclamo se extiende. Tratándose de un reclamo que envuelve salario, entendemos que el mismo es de carácter continuo. Del mismo modo, en la Junta de Relaciones del Trabajo vs. Autoridad de Energía Eléctrica 113 D.P.R. 564, el Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que:

En una reclamación laboral por derecho al aumento de sueldo por años de servicio no procede el planteamiento de caducidad por haber transcurrido el tiempo para presentarla, ya que se trata de una reclamación de carácter continuo. Cada vez que el patrono paga el salario sin incluir el aumento por años de servicio surge nuevamente la causa de acción. El único efecto de la tardanza en hacer la reclamación es que la decisión podría retrotraerse únicamente hasta seis meses antes de la reclamación, por así disponerlo el convenio colectivo.

⁴Fairweather's, Practice and Procedure in Labor Arbitration, Third Edition pág. 86

Así pues, la querrela o reclamo incoado por a Unión, es arbitrable procesalmente.

VI. MÉRITOS

La Unión argumentó que el cambio que realizó el Hospital en la fecha de aniversario del Querellante fue uno en perjuicio del mismo. Alegó, además, que dicho cambio fue unilateral y en menoscabo de lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Que conforme a lo dispuesto en el Artículo XXXIII, supra, la antigüedad del empleado se contará a partir de su fecha más reciente de empleo en el Hospital.

El Hospital, por su parte, argumentó que el cambio de fecha de aniversario del Querellante se dio a causa de la implantación de un nuevo plan de retribución. Además, argumentó que la fecha de 7 de julio de 1998, solo se usa para la aplicación de los aumentos de salarios y no para establecer cesantías o de considerar al empleado para otros puestos. Añadió, que el cambio de fecha se dio para que el Querellante no recibiera dos aumentos en el mismo año, lo cual podía ponerlo en una escala salarial mayor a la de empleados con más antigüedad.

De entrada debemos señalar que el lenguaje del Artículo XXXIII, supra, es claro y libre de ambigüedad cuando reconoce que la antigüedad de cada empleado será el período total de empleo en su respectiva clasificación a partir de la fecha más reciente de empleo con el Hospital. Por lo cual, no podemos darle otra interpretación que no sea el sentido literal del lenguaje allí utilizado, el hacer lo contrario sería contravenir lo pactado por las partes.

Cónsono con la anterior nuestro Tribunal Supremo ha sostenido que: “cuando los términos de una cláusula en un contrato son claros y no dejan lugar a dudas sobre la

intención de los contratantes, hay que atenerse al sentido literal de dicha cláusula.”⁵

Sobre este particular prestigiosos tratadistas se han pronunciado de la siguiente manera:

If the language of the agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than that expressed... Arbitrator Fred Whiney has stated, an arbitrator cannot “ignore clear-cut contractual language, ”and“may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer.”⁶

Concluido que el lenguaje del Artículo XXXIII, supra, es claro; decretamos que la fecha para computar el aniversario del querellante es el 8 de diciembre de 1997, fecha en la cual éste comenzó a trabajar para el Hospital. Lo cual, implica que su primer aumento de salario debió ocurrir el 8 de diciembre de 1998. Por lo cual, determinamos que en efecto el Hospital incurrió en una violación del XXXIII, supra, al modificarle al querellante la fecha en que éste comenzó a trabajar en el Hospital.

Ahora bien, en el ámbito obrero-patronal las reclamaciones monetarias, responden a una pérdida sufrida en el ingreso del empleado.⁷ No obstante, en el presente caso el Querellante no sufrió daño monetario. Por el contrario, el efecto que tuvo el establecer el 16 de julio como fecha en que recibiría los aumentos negociados en el Convenio Colectivo; fue en beneficio suyo. Es decir, éste obtuvo el aumento unos cinco (5) meses previos al 8 de diciembre de 1998, fecha que debió ser utilizada para la otorgación de dicho aumento.

⁵ Luces & Co.Vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 D.P.R. 425. Véase también Artículo 1233 del Código Civil, 31 L.P.R.A.3471.

⁶Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Fifth Edition 1997, pág. 482 (Citas omitidas).

⁷Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Fifth Edition 1997, pág. 580(Citas omitidas).

VII. LAUDO

La querrela es arbitrable sustantiva y procesalmente. Conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada, el Hospital incurrió en una violación del Convenio Colectivo. Se ordena que cese y desista de esta práctica.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico a 14 de junio de 2005.

Benjamín Marsh Kennerley
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ___ de junio de 2005 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LUIS RUBIO
OFICIAL
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE PR
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR ERIC PÉREZ BAYRON
VICEPRESIDENTE RECURSOS HUMANOS
HIMA
PO BOX 4980
CAGUAS PR 00726-4980

LCDA MARGIE ROSARIO LUGO
REPRESENTANTE LABORAL DE HIMA
PO BOX 4980
CAGUAS PR 00726-4980

LCDO LUIS HERNÁNDEZ CARDONA
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

Isabel López-Pagán
Técnica de Sistemas de Oficina III