

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**HOSPITAL INTERAMERICANO DE  
MEDICINA AVANZADA  
(Patrono)**

**Y**

**UNIÓN GENERAL DE RABAJADORES  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-08-2048  
SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**CASO NÚM. A-06-3199  
SOBRE: RECLAMACIÓN  
ARTÍCULO XXVIII PLANES  
MÉDICOS**

**ÁRBITRO:  
BETTY ANN MULLINS MATOS**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje para este caso se celebró el 8 de agosto de 2007, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. El caso fue sometido para efectos de adjudicación el 14 de septiembre de 2007, mediante Memorandos de Derecho.

**POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES** comparecieron el Lcdo. Edwin Rivera, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Luis Rubio, Oficial y la Sra. Minerva Díaz.

**POR EL HOSPITAL INTERAMERICANO DE MEDICINA AVANZADA** comparecieron el Lcdo. José Prieto Calvario, Asesor Legal y Portavoz; y la Sra. Margie Rosario, representante de Recursos Humanos.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus contenciones.

### **CONTROVERSIA**

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en este caso. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión.

#### **POR LA UNIÓN:**

“Determinar si el Patrono ha incumplido con el Artículo XXVIII del Convenio Colectivo, la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 (29 LPRA sec. 250 y ss.) y la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931 (11 LPRA sec. 171 y ss.) al aportar tardíamente, deducir y retener del salario de los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo y remitir fuera de tiempo a la Unión el pago mensual del plan médico de los trabajadores. De resolver en la afirmativa, ordenar el pago inmediato de las aportaciones adeudadas, más una cantidad igual en concepto de penalidad conforme a la citada legislación, más una cantidad en concepto de honorarios de abogado, a la vez que se ordene el cese y desista de la práctica de retener el pago de plan médico en violación al Convenio Colectivo.”

#### **POR EL PATRONO:**

“Que el Honorable Arbitro determine si la controversia traída a su consideración es arbitrable sustantivamente. De determinar que la controversia es arbitrable sustantivamente, se reconoce que existe la deuda sobre la aportación patronal al plan médico del mes de mayo, junio por lo que se proceda conforme a derecho.”

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y los hechos particulares en el presente caso<sup>1</sup>, determinamos que los asuntos a resolver son los siguientes:

1. Determinar si la controversia es o no es arbitrable sustantivamente.
2. De ser arbitrable, determinar si la *Árbitro* tiene la autoridad para otorgar el remedio solicitado por la Unión.
3. De determinar que el Hospital Interamericano de Medicina Avanzada no cumplió con lo acordado en el Convenio Colectivo, proveer el remedio adecuado.

## CLÁUSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

### ARTÍCULO XII QUEJAS Y AGRAVIOS

**Sección 1:** 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:** 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 alegada violación, controversia, o desacuerdo en la interpretación o aplicación de cualquier cláusula, disposición o artículo de este Convenio, acuerdos, estipulaciones; o

---

<sup>1</sup> El Artículo IX, inciso b del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que en la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un tiempo razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado.

## ARTÍCULO XIII

### ARBITRAJE

**Sección 3:** La jurisdicción y autoridad del árbitro en relación con la querrela y su decisión se limitará exclusivamente a la interpretación de la estipulación o estipulaciones de este Convenio en que la Unión y el Hospital están en desacuerdo.

Bajo ninguna circunstancia el árbitro tendrá autoridad para añadir, quitar o alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio; o imponer a cualquiera de las partes, limitaciones u obligaciones no estipuladas en este Convenio; ni a establecer o alterar cualquier tipo o estructura de jornales; ni a considerar términos o condiciones de empleos a cualquier otro asunto que no esté expresamente establecido por las estipulaciones de este Convenio.

Los casos por discriminación cubiertos por las disposiciones de las Leyes Estatales y Federales no se ventilarán ante los árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. Las partes podrán tramitar estos casos ante los foros administrativos o judiciales correspondientes.

La decisión escrita del árbitro sobre los méritos de cualquier querrela adjudicada dentro de la jurisdicción y autoridad aquí concedida, será final e inapelable únicamente si dicha decisión es de acuerdo al derecho y la jurisprudencia aplicable.

**ARTÍCULO XXVIII****PLAN MÉDICO**

Sección 2: El Hospital aportará por mes por empleado<sup>2</sup> la suma de<sup>3</sup>:

Tipo de Plan	1er Año	2do Año	3er Año	4to Año
Individual	\$116.80	\$128.80	\$138.80	\$148.80
Pareja	173.65	187.65	199.65	211.65
Familiar	198.65	214.65	228.65	242.65

En el caso de matrimonios oficialmente establecidos en el que ambos sean empleados del Hospital y se acogen al plan familiar, la aportación será de cien por ciento (100%) del costo, desde el primer año de Convenio. La aportación del Hospital nunca excederá del costo real del plan. Estos aumentos serán efectivos al primero de marzo de cada año de convenio.

Sección 5: El Hospital deducirá la aportación que le corresponda pagar al empleado de su paga.

**RELACIÓN DE HECHOS**

1. Las relaciones obrero patronales entre los empleados representados por la Unión General de Trabajadores y el Hospital Interamericano de Medicina Avanzada están regidas por un Convenio Colectivo.

---

<sup>2</sup> Énfasis nuestro.

<sup>3</sup> A partir del 1ro de enero de 2006, de acuerdo al nuevo Convenio firmado por las partes, las aportaciones del patrono por empleado serán las siguientes:

Tipo de Plan	1er Año	2do Año	3er Año	4to Año
Individual	\$160.00	\$170.00	\$180.00	\$190.00
Pareja	227.00	239.00	251.00	263.00
Familiar	260.00	273.00	286.00	299.00

2. La controversia surgió a partir de que la Unión reclamó que el Patrono debe una cantidad por aportación al plan médico de los empleados, según estipulado por el Artículo XXVIII del Convenio Colectivo. La Unión también reclama que se impongan las penalidades correspondientes de conformidad a la Ley Núm. 17 de 1931 y la Ley Núm. 180 de 1998 y el pago de honorarios de abogado.
3. Luego de agotados los diferentes niveles de responsabilidad establecidos en el Artículo XII de Quejas y Agravios, supra, del Convenio Colectivo; la Unión, radicó el 8 de mayo de 2006, la querella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.
4. A la fecha de radicación de la querella ante el NCA, el Patrono adeudaba por concepto de aportación al plan médico de los empleados los meses de enero (\$143,749.80), febrero (\$144,715.36), marzo (\$143,865.22) y abril (148,285.80) de 2006, para un total de \$580,606.18. Estas deudas fueron pagadas para la fecha de la celebración de la vista.
5. Para el 8 de agosto de 2007, fecha de celebración de la vista, el Patrono adeudaba las aportaciones del plan médico de los meses de mayo (\$145,467.65), junio (\$144.575.20) y julio (\$146,761.95) de 2007, lo que equivale a una deuda de \$436,804.80.
6. Los Exhibits 2 y 4, estipulados por las partes, muestran que a partir de la fecha de radicación de querella ante el Negociado, todos los pagos del

Patrono por concepto de aportación al plan médico de los empleados han sido tardíos.

7. El Patrono admitió la deuda del plan médico en la vista de arbitraje, además de admitir que ha llevado a cabo un patrón de incumplimiento con los pagos.

#### **ARBITRABILIDAD CASO A-08-2048**

Iniciados los procedimientos de rigor, el Patrono levantó un planteamiento sobre la arbitrabilidad sustantiva de la querella. Éste alegó, que la Arbitro no tiene jurisdicción para resolver los méritos de la querella debido a que el Convenio Colectivo no le otorga la autoridad para establecer penalidades conforme a la Ley en cuanto a la morosidad de pagos por concepto de aportación al plan médico de los empleados de parte del Patrono y que dicha jurisdicción pertenece al Tribunal Supremo de Puerto Rico.

Por otro lado, es la posición de la Unión que la Arbitro tiene amplia jurisdicción sustantiva, a la luz de las disposiciones del Artículo XXVIII del Convenio Colectivo vigente. Ésta alega que el Convenio no deja margen a dudas acerca de que la controversia que se plantea es sobre un beneficio negociado por las partes y que forma parte integral del contrato.

Sobre el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva levantado por el Patrono, tenemos que decir que la clave para determinar si una querella es o no arbitrable, es el lenguaje utilizado en la cláusula que define una querella dentro del Procedimiento de Quejas y Agravios. La típica cláusula de arbitraje que autoriza o le da jurisdicción al Arbitro en decidir cuestiones sobre la interpretación y la aplicación del Convenio

Colectivo se conoce como “cláusula amplia”. Las cláusulas que específicamente excluyen ciertas materias de arbitraje se conocen como “cláusulas de exclusión o exclusatorias”. Sobre el particular, citamos al Árbitro Joseph Brainschain quien explica lo siguiente:

“Some collective bargaining agreements specify what may be arbitrated. More often they specify a limited number of specific types of matters that may not be arbitrated – such as incentive rates or the ability of specific employees, for instance – because management took the position, when it negotiated the contract, that these were matters within its absolute discretion, and the union so agreed.

Usually, however, there are no specific subjects stated in the agreement to be arbitrable or nonarbitrable. Instead, the agreement may contain either:

- (1) A broad, general clause stating that any dispute or difference between the parties may be arbitrated;
- (2) A narrower, more restrictive clause stating that “only matters arising under this agreement may be arbitrated” or
- (3) An even more restrictive clause stating that “only matters of construction or interpretation of this agreement may be arbitrated.”<sup>4</sup>

La Sección 1, Artículo XII de Quejas y Agravios dispone:

“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.”

La Sección 2, del mismo Artículo XII define una querella de la siguiente manera:

“Se entenderá por “quejas, querellas y/o agravios”, cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier

---

<sup>4</sup> Owen Fairweather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, págs. 229-331, 3ra. Edición.



empleado incluido en la unidad apropiada, por una alegada violación, controversia, o desacuerdo en la interpretación o aplicación de cualquier cláusula, disposición o artículo de este Convenio, acuerdos, estipulaciones; o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado.”

La Sección 3, Artículo XIII de Arbitraje dispone:

“La jurisdicción y autoridad del árbitro en relación con la querella y su decisión se limitará exclusivamente a la interpretación de la estipulación o estipulaciones de este Convenio en que la Unión y el Hospital están en desacuerdo.”

Podemos observar, que las cláusulas pertinentes al Artículo XII de Quejas y Agravios definen una controversia de una forma amplia y que la Sección 3 del Artículo XIII, sobre Arbitraje limita la jurisdicción de la Ábitro solamente cuando la Unión y el Hospital estén en desacuerdo en relación a la interpretación de cláusulas del Convenio Colectivo acordado por las partes.

Por lo tanto, la controversia traída ante nuestra consideración está dentro de los parámetros de la definición de quejas, querellas y/o agravios y por lo tanto está bajo nuestra jurisdicción resolver los méritos del caso.

Por lo tanto, emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

La querella es arbitrable sustantivamente.

### **PLANTEAMIENTO JURISDICCIONAL**

Adicional al anterior planteamiento, el Patrono cuestionó la jurisdicción de la Ábitro en cuanto a si la Ábitro tiene la autoridad para otorgar los remedios que pide

la Unión. El Patrono sostuvo que la *Árbitro* no tiene jurisdicción para otorgar los remedios que provee la ley. Sin embargo, La Sección 3 del Artículo XIII sobre Arbitraje del presente Convenio Colectivo entre las partes dispone:

“La decisión escrita del *árbitro* sobre los méritos de cualquier querrela adjudicada dentro de la jurisdicción y autoridad aquí concedida, será final e inapelable únicamente si dicha decisión es de acuerdo al derecho y la jurisprudencia aplicable.”

Como es de notar, la anterior cláusula acordada por las partes provee que la *Árbitro* tiene jurisdicción para revisar fuentes de derecho externas y emitir su laudo conforme al derecho aplicable. Por lo tanto, tiene la jurisdicción para otorgar los remedios que provee la ley.

#### **MÉRITOS CASO A-06-3199**

No existe controversia en cuanto a que el Patrono adeuda cierta cantidad de dinero por concepto de aportación al plan médico para los empleados miembros de la unidad apropiada, según establecido por el Artículo XXVIII del Convenio Colectivo entre las partes.

La Unión reclamó que el Hospital Interamericano de Medicina Avanzada debe pagar la suma de \$436,804.80, según adeudada por concepto de plan médico correspondientes a los meses de mayo, junio y julio de 2007, a la fecha de la celebración de la vista de arbitraje el 8 de agosto de 2007, hasta ponerse al corriente con los pagos adeudados. Además, solicitó que se ordene al Patrono pagar una cantidad igual a \$436,804.80 a tono con el concepto de penalidad según establece la Ley Núm. 17 de 1931, según enmendada y la Ley Núm. 180 de 1998, según enmendada y los honorarios

de abogados a razón del 25% de la deuda básica de \$436,804.80 para una suma de \$109,201.20. Por último, la Unión solicitó un cese y desista al Patrono de la práctica de retener el pago de plan médico en violación al Convenio Colectivo y a la ley.

El Patrono, por otro lado, mantiene la posición de que no ha incumplido con su responsabilidad de hacer la aportación conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo.

Analizados los planteamientos de las partes, entendemos pertinente señalar que el Convenio Colectivo, aunque dispone que el Patrono debe pagar las aportaciones mensuales del plan médico, el mismo no indica fecha límite para efectuar el pago. Así mismo, tampoco indica penalidad alguna por efectuar pagos tardíos o con morosidad.

El negociar una aportación por mes de plan médico hace que el Patrono tenga responsabilidad compartida en lo que a la salud de sus empleados se refiere. Los pagos de plan médico deben hacerse a tiempo para que el plan se mantenga vigente en todo momento. Esto quiere decir que un patrón de morosidad de parte del Patrono es inaceptable al haberse negociado una cláusula que dispone “una aportación por mes”.

El Código Civil de Puerto Rico de 1930, en el Artículo 1233, dispone lo siguiente:

“Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.

Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas.”

Además, el Artículo 1236 dispone:

“Si alguna cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse en el más adecuado para que produzca efecto.”

Por lo tanto, entendemos que el pago debe efectuarse mensualmente para que lo acordado en el Convenio, en este caso el plan médico, produzca efecto.

En cuanto a la aplicación de la Ley Núm. 17 de 1933, la misma no dispone de ningún artículo donde se imponga la doble penalidad por incumplimiento de algún artículo de un Convenio Colectivo. Sin embargo, el Artículo 11, inciso (a) de la Ley Núm. 180 de 1998 dispone:

“Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en esta Ley o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.”

El inciso (c) del Artículo 11 de la misma Ley dispone:

“Las reclamaciones podrán tramitarse por acción ordinaria o mediante cualquier procedimiento para reclamación de salarios que se establezcan en otras leyes de Puerto Rico.”

Podemos concluir que un Árbitro tiene la autoridad para imponer el remedio de doble penalidad para la querrela de autos. No existe controversia alguna en cuanto a que a la fecha de la celebración de la vista, el Patrono adeudaba tres meses de pago de plan médico. Tampoco existe controversia alguna en cuanto a que el historial de pagos de Patrono por concepto de aportación de plan médico ha sido uno con patrón de morosidad. Por lo tanto, entendemos que a la luz del Convenio Colectivo, la legislación

del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y las normas del procedimiento de arbitraje vigentes, la Árbitro tiene autoridad para conceder los remedios solicitados por la Unión.

Conforme a lo analizado, emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

Debido a que imponer una doble penalidad constituye un pago extremadamente oneroso se ordena al Patrono que pague la cantidad adeudada por concepto de aportación al plan médico en los meses de mayo, junio, julio de 2007, para un total de \$436,804.80.

Se ordena al Patrono un cese y desista en la práctica de pagar la aportación mensual de plan médico con morosidad; el mismo deberá ser pagado mensualmente conforme a lo acordado entre la Unión y el Plan Médico, ya que el mismo es uno prepagado, es decir, se paga por mensualidades adelantadas.

Se le advierte al Patrono que de incurrir en la misma violación de Convenio Colectivo, está expuesto a que en una próxima violación sobre al mismo Artículo del Convenio Colectivo se le aplique la sanción de una doble penalidad y los honorarios de abogado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dato en Hato Rey, Puerto Rico a \_\_\_\_\_ de marzo de 2008.

---

**BETTY ANN MULLINS MATOS**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy \_\_\_\_\_ de marzo de 2008. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. EDWIN RIVERA  
PO BOX 29247  
RÍO PIEDRAS PR 00929

SR. LUIS RUBIO  
OFICIAL  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
RÍO PIEDRAS PR 00929

LCDO. JOSÉ PRIETO CALVARIO  
APARTADO 4980  
CAGUAS PR 00726-4980

SRA. MARGIE ROSARIO  
H I M A  
APARTADO 4980  
CAGUAS PR 00726-4980

---

NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS OFICINA III