

**GOBIERNO 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**

**CORPORACION DE SERVICIOS
INTEGRALES DE SALUD
(Corporación o Patrono)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES - Afiliada a SEIU-
AFL-CIO Local 1199
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-10-2411¹

SOBRE:

ARBITRABILIDAD PROCESAL

SOBRE: A-08-2301

RECLAMACIÓN PLAN MÉDICO

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 22 de septiembre de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, ese mismo día. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LA CORPORACION: el Lcdo. Ernesto Polo Meléndez, Asesor Legal y Portavoz; y la Sra. Ada Torres Vázquez, Directora de Recursos Humanos, testigo.

¹ Número administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad procesal.

POR LA UNIÓN: el Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz, el Sr. Cándido Collazo, Oficial de Servicio de la Unión; y la Sra. Monserrate López Martínez, querellante.

Las partes no lograron un acuerdo con respecto a la controversia a ser resuelta por esta Árbitro, no obstante, cada una de estas presentó un proyecto a tales efectos. Los mismos se detallan a continuación.

POR LA CORPORACIÓN:

Que la Honorable Árbitra resuelva, conforme a la prueba presentada, el convenio colectivo y el derecho aplicable, junto con su jurisprudencia interpretativa, que la empleada de referencia no tiene derecho a la reclamación de epígrafe por el cumplimiento del proceso de quejas y agravios al presentar la querella en primer paso luego de haber transcurrido en exceso de siete (7) años desde que el patrono tomó la acción que ahora pretenden reversar. Se solicita que se resuelva la querella en contra de la Unión por no haber cumplido con el convenio colectivo en lo que respecta a quejas y agravios.

Que la Honorable Árbitra resuelva, a base de la prueba presentada, el convenio colectivo y conforme al derecho vigente junto con su jurisprudencia interpretativa, que el patrono querellado no violó el convenio colectivo y que la empleada querellante no tiene derecho al remedio solicitado.

POR LA UNIÓN:

Determinar si la Corporación violó o no el Convenio Colectivo vigente al no aportar la aportación al plan médico, según lo establece el Artículo XXVII del Convenio Colectivo vigente, a la querellante Monserrate López Martínez; de

determinar que violó el Convenio, el arbitro dispondrá el remedio apropiado.

A tono con lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, hemos determinado que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el presente caso es o no arbitrable en su modalidad procesal. De ser arbitrable, determinar si la Corporación violó o no el Convenio Colectivo al suspender la aportación monetaria al plan médico de la querellante Monserrate López Martínez. De no ser arbitrable, desestimar la querella.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO VII

Procedimiento de Quejas y Agravios

Sección 1:

Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y la Compañía que envuelva el significado, la aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente Convenio Colectivo, o cualquier cláusula o frase del mismo o cualquiera controversia, disputa o conflicto entre la Unión y la Compañía sobre la acción disciplinaria de uno o mas empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera.

PRIMER PASO

Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá dar a conocer dicha queja, a su supervisor inmediato dentro de los cinco (5) días laborables a partir de

que surjan los hechos que den paso a la queja o desde que el empleado entra en conocimiento de la misma.

El supervisor inmediato y el empleado o empleados se reunirán y discutirán la situación dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a que el supervisor advenga en conocimiento de la queja. De así solicitarlo, el empleado o empleados podrán estar acompañados y asistidos por su delegado o delegado alterno. En caso de que pueda existir algún conflicto con el supervisor, la discusión de la querella se celebrará con el supervisor de éste.

Las partes harán los mejores esfuerzos para lograr un acuerdo satisfactorio que resuelva la queja en este nivel. De no lograrse acuerdo que resuelva la queja, o que el trabajador o trabajadores no estén conformes con la decisión de su supervisor, se procederá al Segundo Paso del Procedimiento.

SEGUNDO PASO

De no resolverse la queja en la reunión contemplada en el paso anterior, el trabajador o delegado (o delegado alterno en sustitución del último), someterá la querella por escrito, no más tarde de siete (7) días laborables de sostenida la reunión, al Director de Recursos Humanos o representante designado.

Toda querella incluirá en su segunda etapa lo siguiente:

- Breve resumen de la controversia y de los hechos según ocurridos.
- Nombre y programa a que pertenece el o los querellantes
- Artículos del Convenio, leyes o reglamentos que se entiendan que aplican en la querella. El no identificar cualquier artículo, ley o reglamento que aplique, no tendrá la consecuencia de que no se atiendan los

reclamos del querellante según los pasos que aquí se establecen.

- ...

ARTÍCULO VIII

Derechos de Administración

Sección 1:

El Patrono y/o Compañía retiene el derecho exclusivo a administrar su negocio y su fuerza de trabajo, incluyendo el derecho a emplear, hacer reglas y reglamentos razonables relacionados con la operación de la Compañía, decidir los servicios a ser prestados y los métodos de operación y/o discontinuar cualquier parte de las operaciones, a emplear, asignar deberes, determinar el número de empleados que necesita y las cualificaciones para desempeñar los trabajos, cesantear o despedir por justa causa y a implementar reglas razonables de conducta y disciplina que deberán ser cumplidas por los empleados y hacer determinaciones relacionadas con trabajos de tiempo extra.

Sección 2:

Los derechos de administración establecidos aquí, no son del todo exclusivos, pero indican el tipo de derecho que son inherentes a la administración. Cualquier otro derecho, poderes o autoridades que el Patrono y/o Compañía tuviesen antes de entrar a este Convenio, serán retenidos por el Patrono y/o Compañía, excepto cuando estén en conflictos con las disposiciones de este Convenio Colectivo.

ARTICULO XXVII**Plan Médico****Sección 1:**

La Corporación o Patrono contratará un plan médico a ser ofrecido a todos los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 2:

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Corporación aportará hasta un máximo de las siguientes cantidades al plan médico de los empleados.

RELACIÓN DE HECHOS

1. La Corporación de Servicios Integrales de Salud es una empresa dirigida a ofrecer servicios de cuidado médico a pacientes terminales.
2. La Sra. Monserrate López Martínez, aquí querellante, ocupa un puesto como Oficinista de Manejo de Información en la Corporación. Previo al surgimiento de la reclamación, ésta laboraba treinta y siete y media (37 ½) horas semanales, a un salario de \$8.65 por hora.
3. El 20 de septiembre de 2000, la Directora Ejecutiva de la Corporación le informó, mediante comunicación escrita, a la Querellante que, efectivo el 1ro. de octubre de 2000, su contrato de servicios cambiaría de tiempo completo a tiempo parcial de veinte (20) horas semanales. En la misiva se le indicó, además, que dicho

cambio implicaría limitar sus beneficios marginales conforme a la acumulación proporcional de su licencia por vacaciones regulares y por enfermedad.

4. El 20 de febrero de 2008, la Unión radicó una querrela, en Primer Paso, en la cual reclamó a la Corporación que se continuara con la emisión del pago del plan médico a la Querellante.
5. El 21 de febrero de 2008, la Unión suscribió una comunicación acogiendo una solicitud de la Corporación para extender el término para contestar la querrela, hasta el 3 de marzo.
6. El 22 de febrero de 2008, la Directora de Recursos Humanos de la Corporación solicitó, por escrito, la extensión de término para contestar la querrela, previamente concedida por la Unión.
7. El 6 de marzo de 2008, la Unión radicó el Segundo Paso del procedimiento de quejas y agravios.
8. El 11 de marzo de 2008, la Directora de Recursos Humanos de la Corporación citó a la Unión a comparecer a una reunión a efectuarse el 14 de marzo de 2008. Dicha reunión se llevó a cabo conforme lo pautado.
9. El 20 de marzo de 2008, la Directora de Recursos Humanos suscribió una comunicación en la cual presentó la determinación de la Corporación con respecto a la querrela de autos.

10. El 11 de abril de 2008, la Unión radicó la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Arbitrabilidad Procesal

Previo al inicio de la discusión de los méritos, la Corporación nos trajo un planteamiento dirigido a establecer que la controversia de autos no era arbitrable, en su modalidad procesal. Ésta alegó que la Unión radicó la presente querrela en exceso del término pactado en el procedimiento de manejo de querellas dispuesto en el Convenio Colectivo. A saber, la controversia surgió el 18 de septiembre de 2000, y la Unión diligenció el primer paso del procedimiento de querellas, el 20 de febrero de 2008. Es decir, sobre siete (7) años en exceso del término provisto en el Convenio.

La Unión, por su parte, arguyó que tratándose la presente de una reclamación de plan médico, la misma se encuentra clasificada como una querrela de naturaleza continua en la cual resurge una nueva causa de acción cada día en que la misma no haya sido desagraviada. En consecuencia, ésta sostuvo que la presente querrela sí es arbitrable procesalmente.

En concordancia con lo señalado por la Unión, destacamos que un agravio de carácter continuo es uno que puede ser presentado en cualquier momento mientras la violación contractual continúe, siempre que el mismo haya sido interpuesto dentro del período prescriptivo provisto en el convenio colectivo. 77 DPR 836.

If the alleged violation can be considered to impose a continuing injury to the grievant, the arbitrator may find that the grievance is a continuing one and that the time limit on the filing of a grievance recommences each day a hence, a filing of a grievance is never preclude. Damages or back pay in such a case, however, will be awarded only from the date the grievance was filed.²

La doctrina de violación continua se configura como una excepción a la norma general que presupone el cumplimiento específico de los términos negociados por las partes y recogidos en el convenio colectivo...una violación de carácter continuo hace que el agravio surja o se renueve periódicamente y, por tanto, para que se pueda presentar la querrela de naturaleza continua, lo determinante no es la continuidad del agravio, sino más bien, si la querrela correspondiente a la violación, aún persiste. United Air Lines Inc. v Evans, 431 US 553 (1977).

Si aplicamos lo antes esbozado al hecho de que las condiciones que dieron lugar a la presente controversia aún prevalecen, procede pasar por alto el periodo transcurrido entre el término provisto en el convenio colectivo para presentar la querrela y la fecha en que la misma fue diligenciada, y declarar la misma arbitrable procesalmente. Ahora bien, por razón del carácter de continuidad presente en la querrela, el remedio a concederse, de probarse el agravio, sólo será otorgado desde el momento en que fue presentado, y no desde el momento en que ocurrió el acto que dio origen el mismo. Según dispone el Artículo 12 de la Ley 180 de 27 de julio de 1998, el

² Fairweather Owen How Arbitration Works. Pág. 103.

término prescriptivo de una reclamación de salario es de tres (3) años. Por ende, el pago de salarios, beneficios y haberes dejados de percibir se retrotrae, exclusivamente, a esos tres (3) años.

Méritos

La Unión alegó que la Corporación incumplió con el Artículo XXXVII del Convenio Colectivo, al no otorgarle el beneficio del plan médico a la Querellante. La Corporación, por su parte, sostuvo que la Querellante no cualifica para obtener dicho beneficio toda vez que el Manual del Empleado dispone que para recibir la aportación patronal para el pago de la póliza de seguro médico, es requisito que el empleado trabaje no menos de 115 horas en un mes, y la Querellante sólo labora veinte (20) horas a la semana, lo que se traduce en, aproximadamente, ochenta (80) horas al mes.

El caso que nos ocupa resulta ser uno sumamente sencillo. El Artículo XXXVII, supra, sobre plan médico, dispone que la Corporación contratará un plan médico, a ser ofrecido a **todos** los empleados cubiertos por este Convenio. Así las cosas, podemos colegir que, si consideramos que la Querellante está cubierta por dicho Convenio, y que en el mismo no se hace excepción entre los empleados que disfrutarán del beneficio de cubierta de plan médico, y los que no, sólo podemos concluir que, en efecto, le corresponde a la Querellante el pago del beneficio solicitado. “Expressio unius est exclusio alterius”, es decir, la mención de una cosa, implica la exclusión de otra.

Sobre este mismo aspecto, a preguntas del representante legal de la Corporación, la Directora de Recursos Humanos señaló que al momento en que se redactó el convenio colectivo pertinente a la fecha en que se le informó a la Querellante que se le privaría del beneficio de la aportación para el plan médico, no se vislumbraba la contratación de empleados a tiempo parcial. Y es por tal razón, que ésta entiende que la letra del convenio, cuando en el mismo se indica que el plan médico será ofrecido a todos los empleados, no puede ser atemperada a la realidad actual de la Corporación, la cual incluye empleados a tiempo parcial. Cabe preguntarnos, entonces, porqué si para la negociación del convenio colectivo cuya vigencia data de mayo 2005 a mayo 2009³, período en el cual sí habían empleados que laboraban a tiempo parcial, no se enmendó el mismo a los efectos de excluir, a estos empleados, del beneficio de la aportación patronal al plan médico.

Nótese, por otro lado, que el Convenio Colectivo, en su Artículo VII, supra, faculta a la Corporación para retener su derecho exclusivo de administrar su negocio y su fuerza de trabajo, su derecho a emplear, hacer reglas y reglamentos razonables relacionados con la operación de la Compañía, y asuntos afines. Sin embargo, tales derechos serán retenidos, únicamente, cuando los mismos no entren en conflicto con las disposiciones del convenio colectivo.

³ Exhibit 1 Conjunto.

While management has the right to adopt and enforce rules of conduct and to apply reasonable penalties for their infraction, the terms of bargaining agreement will always operate as a constrain on the discretion of the company. Even where the agreement recognizes the employer's right to promulgate rules, the better view is that the rules cannot conflict with the written agreement. To hold otherwise would mean that the company would have the power to unilaterally modify the contract.⁴

Por ende, el derecho de la Querellante de recibir la aportación correspondiente al pago del plan médico dispuesta en el convenio colectivo prevalece sobre las disposiciones provistas en el reglamento interno de la Corporación. Así las cosas, procedemos a emitir la siguiente determinación:

LAUDO

El presente caso es arbitrable, en su modalidad procesal. La Corporación violó el convenio colectivo al suspender la aportación monetaria al plan médico de la querellante Monserrate López Martínez. Se ordena el pago correspondiente, conforme lo dicta el Artículo 12, de la Ley 180 de 27 de 1998.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de abril de 2010.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

⁴ Hill & Sinicropi. Management Rights BNA Books (1986) P. 79.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de abril de 2010 y copia remitida

por correo a las siguientes personas:

SR CÁNDIDO COLLAZO
OFICIAL DE SERVICIO
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA ADA DE JESÚS TORRES VÁZQUEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
SALUD INTEGRAL DE LA MONTAÑA
PO BOX 515
NARANJITO PR 00719

SR JOSÉ A AÑESES
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO ERNESTO POLO MELÉNDEZ
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III