

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

HOSPITAL SAN CARLOS BORROMEIO
(Hospital o Patrono)

y

**UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD (U.L.E.E.S.)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-455

**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE
CONVENIO COLECTIVO
-SALARIOS-**

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Aguadilla, Puerto Rico el 14 de octubre de 2010. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación el 19 de enero de 2010.

La comparecencia registrada fue:

Por el Hospital San Carlos Borromeo, en adelante “el Patrono”: el Lcdo. Tristán Reyes-Gilestra, Asesor Legal y Portavoz; y la señora Migdalia Ortiz Muestre, Directora de Recursos Humanos.

Por la Unión Laboral de Enfermeras (os) y Empleadas (os) de la Salud, en adelante “la Unión”: el Lcdo. Teodoro Maldonado, Asesor Legal y Portavoz; el señor Samuel Álvarez Valentín, Querellante; y el señor José F. Costas Vidal, Funcionario.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo a sus posiciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Por la Unión

Que la árbitro determine si el patrono está cumpliendo ó no con la escala salarial establecida en el artículo XXXII del convenio colectivo de la unidad de enfermeras (os) prácticas (os) y técnicos. De determinar que no está cumpliendo, que la árbitro conceda el remedio adecuado y ordene que el patrono ajuste los salarios conforme la escala salarial y los años de experiencia.

Por la Compañía

Determinar a la luz del Convenio Colectivo y la prueba presentada si la reclamación de la unión relacionada con el salario mínimo de ingreso procede o no. De proceder, que la Honorable Ábitra provea el remedio adecuado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, la evidencia presentada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

Determinar si a la luz de la evidencia presentada el Patrono cumplió o no con las disposiciones del Artículo XXXII del Convenio Colectivo, de determinar que no cumplió proveer el remedio adecuado.

¹ ARTÍCULO XIII- ACUERDO DE SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXXII SALARIOS

A. El salario básico mínimo de ingreso para las siguientes clasificaciones será :

AÑOS DE EXPERIENCIA	ENFERMER (O) PRÁCTICA (O)	TÉCNICO DE SALA DE OPERACIONES TÉCNICO DE SUMINISTROS ESTÉRILES TÉCNICO DE TERAPIA RESPIRATORIA	al 24 de julio de 2008	al 24 de julio de 2009
0-2	\$1,500		\$1,150	\$1,285
2-4	\$1,500		\$1,200	\$1,350
4-6	\$1,500		\$1,250	\$1,400
6-8	\$1,500		\$1,300	\$1,450
8 ó más	\$1,500		\$1,350	\$1,500

...

A los empleados nuevos se les acreditará el cincuenta por ciento (50%) de los años de experiencia, previa corroboración de dichos años por el Hospital.

El salario de ningún empleado se afectará por el hecho de que durante la vigencia del Convenio el empleado cumpla años de experiencia que lo coloque en una escala superior.

B. Efectivo el primer año de vigencia de este Convenio todo empleado regular recibirá un aumento de Cincuenta Dólares (\$50.00) mensuales sobre el sueldo que esté devengando a dicha fecha.

...

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

En la presente querrela nos corresponde determinar si el Hospital cumplió o no con las disposiciones del Artículo XXXII, Sección A y B, supra, del Convenio Colectivo.

La Unión alegó que al querellante, Samuel Álvarez Valentín, técnico de sala de operaciones, no se le pagó conforme a lo estipulado en el Artículo XXXII, Sección A, supra. Ésta basó su alegación en que el querellante comenzó a trabajar en el Hospital para el año 1997, y que actualmente sigue laborando en dicho lugar en el cual tiene una experiencia acumulada de aproximadamente once años. Por tanto, el salario que debe devengar un empleado que tenga más de ocho años de experiencia es de mil quinientos dólares (\$1,500), según lo dispone el Convenio Colectivo.

El Hospital, alegó que la Sección A, supra, establece el salario mínimo de ingreso para los empleados de nuevo reclutamiento que tengan previa experiencia. En todo caso, el aumento dispuesto en la Sección B, supra, es el que le aplica al querellante, por ser éste un empleado regular del Hospital. Alegó además, que la posición de la Unión es improcedente debido a que el querellante recibió los respectivos aumentos negociados en el Artículo XXXII, Sección B, supra.

Una vez examinada la prueba testifical y documental, nos compete analizar los por menores del asunto en controversia. Es harto conocido, que nuestra más alta curia ha establecido que el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley el cual obliga a las partes. Al momento de interpretar el mismo, debe hacerse como un todo y no por partes. **Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta del Muelle de Ponce, 122 D.P.R 318 (1988).**

Ante las alegaciones de las partes en disputa, entendemos que a la Unión no le asiste la razón. Luego de analizar el lenguaje del Artículo XXXII, Sección A y B, supra, se observó claramente que las partes acordaron que en la Sección A, supra, hacer

referencia a un salario mínimo de ingreso. Cuando analizamos el contenido semántico de las mencionadas secciones queda más que evidenciado que la intención de las partes es reconocer la experiencia de los **empleados de nuevo ingreso** (énfasis suplido). Demostrando así el interés de las partes de respaldar los años de servicios o experiencias que tenga el empleado que llegue nuevo al taller de trabajo. Más aún, queda evidenciado cuando en la propia Sección A, supra, se hace referencia a la forma de computar los años de experiencias de aquellos empleados que tengan derecho al salario mínimo de ingreso.

En el caso de autos, la Unión alegó que el Hospital no cumplió con la escala salarial. Sin embargo, al analizar la Sección B, supra, podemos ver claramente que el lenguaje en esta sección hace alusión específicamente a los empleados regulares. Es menester dejar establecido que un empleado regular es aquel empleado que ha pasado ya su período probatorio.² Por tanto, es más que evidente el hecho de que el querellante es un empleado regular con más de once años en servicio en el Hospital. Como expresamos anteriormente, el Convenio Colectivo es más que claro en este aspecto, sin dejar lugar a ninguna duda. En este sentido nuestro Código Civil expresa en su Artículo 1233:

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.

Es importante destacar que en la negociación colectiva las partes deben tener suma cautela al momento de proponer o ratificar acuerdos. Mientras más claro y

certero los acuerdos, mucho más sencillo será la interpretación para las partes. Recordemos que una vez las cláusulas han sido negociadas, son las mismas partes quienes las tienen que hacer valer.

De conformidad con los fundamentos anteriormente expresados, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

El Hospital cumplió con las disposiciones del Artículo XXXII del Convenio Colectivo. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 22 de febrero de 2010.

MARIELA CHEZ VELEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN.

Archivada en autos hoy 22 de febrero de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO TRISTAN REYES GILESTRA
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA MIGDALIA ORTIZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS

² Rivera García, Ignacio, Diccionario de Términos Jurídicos, segunda edición, pág. 85

HOSP SAN CARLOS BORROMEIO
PO BOX 68
MOCA PR 00676

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

JOSÉ F COSTAS VIDAL
FUNCIONARIO
ULEES
EXT ROOSEVELT
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMA DE OFICINA III