

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HOSPITAL METROPOLITANO
(Patrono u Hospital)

Y

UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERA(O)S Y EMPLEADO(A)S
DE LA SALUD
(Unión o ULEES)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-2730¹

SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM: A-11-719²

SOBRE : ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 14 de junio de 2012. Concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito, el caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 17 de septiembre de 2012.

Por el Hospital Metropolitano, en adelante "el Hospital o el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, asesor legal y portavoz; Maribel Lugo Serrano, Directora de Recursos Humanos; y Eney Cruz, Supervisora de Nómina.

¹ Número administrativo asignado al aspecto de Arbitrabilidad Sustantiva.

² Número del caso que versa sobre la Arbitrabilidad Procesal.

Por la Unión Laboral de Enfermera (o) s y Empleado (a) s de la Salud, en adelante "la ULEES o la Unión", comparecieron: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y Efraín Borrero Cruz, querellante.

SUMISIÓN

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que el Árbitro determine si la presente controversia es sustantiva y procesalmente arbitrable.

De determinar que no es arbitrable, que desestime la querella.

De determinar [que] la presente controversia si es arbitrable, que determine si el Hospital Metropolitano está cumpliendo con el Artículo XXV del Convenio Colectivo "Unidad A" entre el Hospital Metropolitano y la ULEES, con vigencia de 1 de agosto de 2010 hasta el 31 de julio de 2014.

De determinar que el Hospital Metropolitano está cumpliendo con el referido Artículo, que desestime.

De determinar que el Hospital Metropolitano no está cumpliendo con el referido Artículo, que provea el remedio adecuado según el Convenio Colectivo vigente.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable Arbitro resuelva conforme a derecho si el unionado Efraín Borrero Cruz acumula o no treinta días de vacaciones anuales.

En el uso de la facultad concedida a esta Ábitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje³, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable sustantiva y procesalmente o no. De no ser arbitrable, desestimar el reclamo.

De determinar que la querella es arbitrable, resolver si a la luz de lo dispuesto en el Artículo XXV del Convenio Colectivo "Unidad A" entre el Hospital Metropolitano y la ULEES, con vigencia de 1 de agosto de 2010 hasta el 31 de julio de 2014, el querellante Efraín Borrero Cruz acumula o no treinta (30) días de vacaciones anuales.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo⁴

Artículo XIV

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 14.1

Una queja o agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo, será cualquier controversia, disputa o diferencia de interpretación de las disposiciones expresas del Convenio o en relación con el despido, suspensión o imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado.

De surgir una diferencia entre el Hospital, la Unión o cualquier empleado regular con

³ Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

⁴ Convenio Colectivo de la Unidad "A" Enfermero(a)s Práctico(a)s y Técnicos vigente desde el 27 de julio de 2010 hasta el 31 de julio de 2014. Exhibit I Conjunto.

relación a suspensión o despido de uno (1) o más empleados regulares, incluyendo aquellos casos donde se alegue discrimen u hostigamiento o cualquier diferencia, disputa o desavenencia en la interpretación, aplicación o cumplimiento con las disposiciones de este Convenio Colectivo, tales diferencias serán resueltas de acuerdo con el siguiente procedimiento que tiene que ser seguido.

Sección 14.2 Pasos

(a)Primer Paso- Cualquier empleado o grupo de empleados que se considere perjudicado por alguna acción del Hospital, deberá presentar su queja por escrito, primeramente a su supervisor inmediato, ya sea por si por mediación del Delegado, o el representante de la Unión, dentro de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio y el supervisor contestar en los cinco (5) días laborables si se reafirma en la posición que creó la querrella. En caso de que la queja permanezca sin resolverse en este paso, se continuará la tramitación de la misma como se indica en el segundo paso. En caso de que el supervisor no responda a la querrella se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar al segundo paso dentro del término establecido. Si el empleado no somete su querrella dentro del término especificado, la misma prescribirá y no podrá ser ventilada.

...

Sección 14.4 Naturaleza de los Términos

Los términos para comenzar las distintas etapas de este procedimiento son de naturaleza jurisdiccional. No obstante, cualquier otra disposición del presente artículo mediante acuerdo escrito entre el

Director de Recursos Humanos o su representante autorizado y la unión, la unión podrá iniciar o adelantar una materia en controversia a cualquier paso del presente procedimiento de quejas y agravios.

Artículo XXV
LICENCIA DE VACACIONES

Sección 25.1

Todo empleado regular que sea reclutado después del 1ro de agosto de 2010, acumulará vacaciones durante la vigencia del Convenio a razón de un día y medio (1½) por cada mes que haya trabajado por lo menos ciento quince (115) horas para un total máximo de dieciocho (18) días al año.

Todo empleado regular que haya comenzado a laborar antes del 1ro de agosto de 2010 acumulará vacaciones durante la vigencia del Convenio a razón de uno y tres cuartos (1 ¾) día por cada mes que haya trabajado por lo menos 115 horas para un total máximo de 21 días al año.

Los empleados que al presente acumulan hasta un máximo de treinta (30) días al año, acumularán vacaciones durante la vigencia del Convenio a razón de dos y medio (2½) días por cada mes que haya trabajado por lo menos ciento quince (115) horas para un total máximo de treinta (30) días al año.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Al momento de la radicación de esta querrela en su primer paso⁵, las relaciones obrero- patronales entre las partes, estaban regidas por un Convenio Colectivo⁶ cuya vigencia comenzó el 27 de julio de 2010.
2. El Sr. Efraín Borrero Cruz, querellante, labora como enfermero graduado en el Hospital Metropolitano desde el 1 de abril de 1996.
3. El Querellante disfruta de veintiún (21) días de vacaciones anuales⁷.
4. Previo a que el Convenio Colectivo que está vigente tuviera eficacia, las partes regían sus relaciones obrero-patronales mediante otro Convenio, cuya vigencia fue del año 2005 al 2008.
5. En dicho Convenio, el Artículo XXV, Licencia de Vacaciones, en el segundo párrafo de la Sección 25.1 establecía:

Los empleados que comenzaron a laborar antes del 1ro de enero de 1998, acumularán vacaciones a razón de dos y medio (2½) días por cada mes que haya trabajado por lo menos ciento quince (115) horas para un total máximo de treinta (30) días al año.

6. En la querrela incoada por el Querellante en Primer Paso⁸, éste indicó en el Motivo de la Querrela lo siguiente:

Relación a mis vacaciones reclamando que son (30) días según el Artículo XXV Licencia por vacaciones; los empleados que comenzaron a laborar antes 1ro de enero de 1998 acumularán vac. a razón de 2½ días por cada

⁵ 9 de septiembre de 2010, Exhíbit III Conjunto.

⁶ Exhíbit I Conjunto.

⁷ Exhíbit I del Patrono.

⁸ Exhíbit III Conjunto.

mes que haya trabajado por lo menos 115 horas para un total máximo de (30) días al año. [sic]

7. El lenguaje del Convenio vigente al momento de radicar la querrela en primer paso⁹ y en la actualidad, en el mencionado Artículo XXV, en su Sección 25.1 lee:

Todo empleado regular que haya comenzado a laborar antes del 1ro de agosto de 2010 acumulará vacaciones durante la vigencia del Convenio a razón de uno y tres cuartos (1 $\frac{3}{4}$) día por cada mes que haya trabajado por lo menos 115 horas para un total máximo de 21 días al año. Los empleados que al presente acumulan hasta un máximo de treinta (30) días al año, acumularán vacaciones durante la vigencia del Convenio a razón de dos y medio (2 $\frac{1}{2}$) días por cada mes que haya trabajado por lo menos ciento quince (115) horas para un total máximo de treinta (30) días al año.

8. La Unión radicó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro del caso ante nuestra consideración alegando que el Patrono estaba violando el Convenio Colectivo al no computarle las vacaciones al Querellante a 30 días anuales, tal como lo establece la Sección 25.1 en su tercer párrafo.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Hospital alegó que la Unión reclamó el derecho de acumulación de días de vacaciones del Querellante basándose en un Convenio Colectivo que ya expiró. Que a tenor, estamos impedidos de entrar a dilucidar la controversia, toda vez que nuestra determinación tendría el efecto de enmendar el Convenio Colectivo vigente, lo que contravendría lo allí pactado por las partes.

⁹ Exhibit III Conjunto.

En su comparecencia escrita, el Patrono arguyó que el Querellante, desde que labora para la Compañía ha disfrutado de veintiún (21) días de vacaciones, de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente el cual establece en su Artículo XXV, Sección 25.1:

Todo empleado regular que haya comenzado a laborar antes del 1ro de agosto de 2010 acumulará vacaciones durante la vigencia del Convenio a razón de uno y tres cuartos ($1\frac{3}{4}$) día por cada mes que haya trabajado por lo menos 115 horas para un total máximo de 21 días al año.

Los empleados que al presente acumulan hasta un máximo de treinta (30) días al año, acumularán vacaciones durante la vigencia del Convenio a razón de dos y medio ($2\frac{1}{2}$) días por cada mes que haya trabajado por lo menos ciento quince (115) horas para un total máximo de treinta (30) días al año.

Añadieron que la Unión intenta retrotraer las disposiciones del Convenio Colectivo anterior que en lo pertinente, contenía una disposición adicional que en el nuevo Convenio ya no se contempla la cual establecía que:

Los empleados que comenzaron a laborar antes del 1ro de enero de 1998, acumularán vacaciones a razón de dos y medio ($2\frac{1}{2}$) días por cada mes que haya trabajado por lo menos ciento quince (115) horas para un total máximo de treinta (30) días al año.

Así las cosas, aseveró que del Querellante haber tenido un reclamo en cuanto a su acumulación de días por vacaciones, éste expiró junto con la vigencia del pasado Convenio. Añadió que la presentación de la querrela en este momento, al entrar en vigor un nuevo Convenio que ya no contiene dicha disposición contractual, es improcedente.

La Unión, por su parte, alegó que el Querellante, quien comenzó a trabajar en el Hospital desde el 1996, tenía derecho a acumular treinta (30) días de vacaciones bajo las disposiciones del Convenio Colectivo que estuvo vigente desde el 2005. Que el Convenio Colectivo actual le reconoce a los unionados que acumulaban treinta (30) días al año por vacaciones bajo el anterior Convenio, que continuarían acumulando dicha cantidad de días. Que a tenor, la reclamación del Querellante es que desde la vigencia del Convenio Colectivo anterior hasta el presente, el Hospital se negó y se niega a reconocerle un derecho que surge de ambos Convenios.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir, en primera instancia, si la querrela es arbitrable sustantiva y procesalmente.

Sobre la Arbitrabilidad Sustantiva

El prestigioso tratadista Demetrio Fernández Quiñones, en su obra *El Arbitraje Obrero-Patronal*, plantea:

A falta de una expresión clara y terminante contenida en la cláusula de arbitraje de que determinada materia está excluida del procedimiento de arbitraje, es ineludible concluir que la controversia debe ser remitida al árbitro para su decisión.

...

Es decir, que a menos que las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del arbitraje, la presunción es en favor de que la cuestión es arbitrable. (Énfasis nuestro).

El asunto ante nuestra consideración se refiere a la acumulación de días de vacaciones. El Artículo XXV, supra, provee para la acumulación de días por concepto de la licencia de vacaciones de los empleados, según sus fechas de reclutamiento y en relación con los derechos adquiridos a la vigencia del Convenio¹⁰. Dicho aspecto cumple con la definición que provee el Artículo XIV de lo que constituye un agravio para propósitos del Procedimiento de Quejas y Agravios:

Sección 14.1

Una queja o agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo, será **cualquier controversia, disputa o diferencia de interpretación de las disposiciones expresas del Convenio** o en relación con el despido, suspensión o imposición de medidas disciplinarias de cualquier empleado. (Énfasis nuestro.)

Así pues, y dado que la materia sobre la cual la querrela fue presentada, acumulación de días de licencia de vacaciones, se encuentra dentro de los aspectos pactados en el convenio, sobre los cuales, de surgir desavenencias en su interpretación, pueden ser manejados mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios pactado en el Artículo XIV, para la resolución de los mismos, concluimos que la querrela incoada por la Unión, es arbitrable sustantivamente.

Sobre la Arbitrabilidad Procesal

El Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo vigente entre las partes, establece los pasos a seguir en caso de surgir un reclamo a la luz

¹⁰ Véase Artículo XXV del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

de las disposiciones del mismo. En la querrela que nos ocupa, el primer paso de dicho procedimiento, fue radicado por el Querellante el 9 de septiembre de 2010¹¹. En dicho documento éste aseveró que el motivo de la querrela era el siguiente:

Relación a mis vacaciones reclamando que son (30) días según el Artículo XXV Licencia por vacaciones; los empleados que comenzaron a laboral antes 1ro de enero de 1998 acumularán vac. a razón de 2½ días por cada mes que haya trabajado por lo menos 115 horas para un total máximo de (30) días al año. [sic]

Al hacer referencia al Artículo del Convenio allí citado, nos percatamos que ese lenguaje no pertenece al Convenio Colectivo vigente al momento de haber radicado la querrela, sino, al del Artículo XXV del Convenio Colectivo que tuvo vigencia del 2005 al 2008. La Sección 14.2 del Artículo XIV, Procedimiento de Quejas y Agravios, dispone que cualquier empleado que se considere perjudicado por alguna acción del Hospital, deberá presentar su queja por escrito, primeramente a su supervisor inmediato, ya sea por si, por mediación del Delegado, o el representante de la Unión, dentro de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio y el supervisor contestar en los cinco (5) días laborables si se reafirma en la posición que creó la querrela. Dice además que si el empleado no somete su querrela dentro del término especificado, la misma prescribirá y no podrá ser ventilada.

¹¹ Exhibit III Conjunto.

Fue un hecho incontrovertido, que el Querellante desde que comenzó su relación profesional con el Hospital, ha disfrutado de veintiún (21) días de vacaciones. La Unión no produjo evidencia de que el reclamo ante nuestra consideración haya sido presentado en alguna ocasión anterior a la fecha del primer paso de la querella, 9 de septiembre de 2010. A esa fecha, el lenguaje al cual el Querellante hizo referencia para sostener su reclamo ya no formaba parte del Convenio Colectivo que regía las relaciones obrero patronales entre las partes. Por lo tanto, de tener algún reclamo sobre la cantidad de días que acumulaba en virtud del lenguaje que citó en el Primer Paso de la querella, éste debió ser presentado bajo la vigencia del Convenio citado, conforme a las disposiciones del Procedimiento de Quejas y Agravios pactado. Tal como recalca el propio Artículo XIV, si el empleado no somete su querella dentro del término especificado, la misma prescribirá y no podrá ser ventilada. A tales efectos, la Sección 14.4 del Artículo XIV, supra, hace énfasis en el carácter jurisdiccional de los términos contenidos en el Procedimiento pactado:

Los términos para comenzar las distintas etapas de este procedimiento son de naturaleza jurisdiccional.

A tenor con la redacción del propio Querellante en el primer paso de la querella, lo que la motivó ya no formaba parte del Convenio que le cobijaba, por lo que la misma fue radicada fuera del tiempo especificado en el Convenio. De conformidad, emitimos el siguiente:

LAUDO

La querella es arbitrable sustantivamente, más no procesalmente. Se desestima el reclamo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de abril de 2013.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

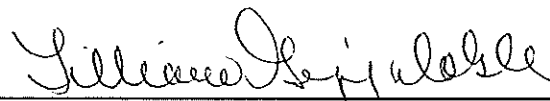
CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 12 de abril de 2013 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA MARIBEL LUGO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL METROPOLITANO RIO PIEDRAS
PO BOX 11981
SAN JUAN PR 00922-1981

LCDO DIEGO RAMÍREZ BIGOTT
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
SUITE 505 MIDTOWN BUILDING
420 PONCE DE LEÓN AVENUE
SAN JUAN PR 00918-3405

SR ANÍBAL ALAGO
REPRESENTANTE ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III