

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS
MÉDICOS (ASEM)
(Patrono o Administración)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES (UGT)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚMS. A-14-1705, A-14-1706, A-14-1730 y A-14-1906¹

**SOBRE: RECLAMACIÓN
(BONO DE FIRMA)**

**ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de los casos en referencia estaba señalada para ser atendida el lunes, 27 de marzo de 2017, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. Sin embargo, previo a iniciar los procedimientos de rigor, tanto la representante legal de la Administración, Lcda. Ivonne Cruz Serrano, como la representación de la Unión, Sr. Ángel Ferrer, director de Arbitraje, manifestaron que no había controversia de hechos, por lo que presentarían sus respectivas posiciones, para propósitos de análisis y adjudicación, mediante memorandos de derecho.

¹ Los casos de epígrafe versan sobre la misma controversia, razón por la cual, se agruparon los mismos para efectos de esta adjudicación.

Acordado dicho asunto, y con nuestra anuencia, se les concedió a dichas partes hasta el 28 de abril de 2017, para presentar los escritos correspondientes. Contando con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos, pues, al análisis y adjudicación del caso.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que se solicitó un proyecto de sumisión a cada una de estas, en sus memorandos escritos. Sin embargo, y a pesar de que la Administración presentó su proyecto de sumisión en su escrito, la Unión, no presentó un proyecto de sumisión per se.

El Proyecto de sumisión presentado por la Administración, fue el siguiente:

Tomar conocimiento oficial de los hechos vertidos en Memorando de derecho ante este Árbitro; y, en adición, determine este Honorable Foro que como cuestión de derecho y a la luz de los hechos presentados, la ASEM actuó conforme a la ley y al Convenio Colectivo al proceder a prorratear la cantidad del pago del Bono de firma a aquellos empleados objeto de estos casos y quienes llevaban menos de un año como empleados en la ASEM a la firma del Convenio Colectivo el 20 de noviembre de 2013 y/o denegar cantidad de Bono de firma alguno. Por lo tanto, la actuación de la ASEM estuvo justificada y procede como cuestión de derecho. [Sic]

Luego de evaluar los escritos sometidos, la prueba documental y el Convenio Colectivo, y conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento

para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según enmendado, en su Artículo XIII- Sobre la Sumisión – en su Inciso b², resolvemos que el asunto a dirimirse en este caso se reduce a:

Determinar si Administración violó el Artículo 30, Pago Bonificación Salarial, del Convenio Colectivo o no. De resolver en la afirmativa, que se provea el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTÍCULO 30 BONIFICACIÓN Y SALARIOS

Sección 1- Aumentos anuales

La Administración concederá a cada empleado activo calificado de la Unidad Apropiada a la firma del Convenio Colectivo un bono de \$1,300.00 pagadero no mas tarde del 31 de diciembre de 2013, y un aumento salarial de \$100.00 mensuales a partir del 1 de enero de 2014. Además, la Administración concederá a dichos empleados un aumento salarial de \$110.00 mensuales a partir del 1ro de enero de 2015 y un aumento salarial del \$120.00 a partir del 1ro de enero del 2016.

Sección 2- Personal reclutado luego de efectividad de aumentos

²Artículo 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) asuntos 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, sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo o Acuerdo.
- c) (...)

³ El Convenio Colectivo con vigencia desde el 20 de noviembre de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016.

El personal reclutado a partir de la fecha de la firma del convenio o posterior a la fecha de efectividad de cada aumento subsiguiente recibirá el salario básico del puesto que le corresponde en las escalas o niveles de retribución vigentes en la Administración.

ARTÍCULO 67

VIGENCIA

Sección 1- Término de vigencia

El presente convenio tendrá vigencia a partir del 1ro de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016. No obstante, lo anterior, las partes acuerdan que la efectividad de las siguientes cláusulas será como sigue:

- a. Bonificación y Salarios – según surge del propio texto del Artículo aplicable.
- b. ...

ARTÍCULO 4

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

La Administración retiene las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a la facultad de dirigir, administración y operar la empresa y la prestación de los servicios; excepto según sea limitado por el Convenio Colectivo y serán ejercitados de forma tal que se logren los fines de este Convenio, y así lo reconoce la Unión.

ARTÍCULO 5

UNIDAD APROPIADA

Sección 1- Composición

La Unidad Apropiada cubierta por este Convenio la componen todos los empleados de operación, servicios y mantenimiento que utiliza la Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico, incluidos los profesionales; y personal que hace guardias especiales

por contrato. Se excluyen los ejecutivos, administradores, supervisores, empleados confidenciales, empleados íntimamente ligados a la Gerencia (“closely” allied to management”), empleados que presentan conflictos de intereses con otros empleados dentro de la Unidad Apropiada, médicos, guardias y toda otra persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, descender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto.

ARTÍCULO 6 **TALLER UNIONADO**

Sección 1- Requisito de afiliación a la Unión

Sera condición de empleo para todo empleado cubierto en la Unidad Apropiada definida en este Convenio afiliarse a la Unión dentro de los treinta (30) días calendarios inmediatamente siguientes a la fecha de efectividad de su nombramiento o empleo.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. El Convenio Colectivo de 2013 al 2016.⁴
2. La tabla titulada: Querellantes casos Bono de \$1,300.00 Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico.⁵
3. Documento titulado: Propuestas Estipulaciones.⁶ Del mismo surge que el Convenio Colectivo fue firmado el 20 de noviembre de 2013. Además, se hace referencia a:
 - a. Listado de empleados (querellantes).

⁴ Exhibit Número 1 Conjunto.

⁵ Exhibit Número 2 Conjunto.

⁶ Exhibit Número 3 Conjunto.

- b. Número de empleado de cada querellante.
- c. Cantidad de los bonos de firma otorgados a cada uno de éstos.

RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba documental sometida, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Existe un Convenio Colectivo que rige la relaciones obrero-patronos entre las partes.⁷
2. El Convenio Colectivo fue firmado el 20 de noviembre de 2013.⁸
3. El total de querellantes incluidos en los cuatro (4) casos son diecinueve (19).⁹
4. A una porción de los querellantes no se le pagó la bonificación y a otros no se le pagó la totalidad de la bonificación de mil trescientos dólares (\$1,300.00).¹⁰
5. La Unión, inconforme con la determinación de la Administración, radicó las presentes querellas mediante Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

⁷ Exhibit Número 1 Conjunto.

⁸ Exhibit Número 3 Conjunto.

⁹ Exhibit Número 2 Conjunto.

¹⁰ Exhibit Número 2 Conjunto.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En los casos de autos la Unión arguyó que la Administración violó el Artículo 30, del Convenio Colectivo, supra. Esto, debido a que esta impuso unos requisitos que no surgen del Convenio Colectivo. Sostuvo que dicho Convenio en su Artículo 30, no incluye disposición alguna en cuanto a que los empleados tenían que haber trabajado durante todo el año previo a la firma del Convenio Colectivo para que se le concediera la bonificación de mil trescientos (\$1,300.00) dólares acordada. Arguyó, que en dicho Artículo las partes no negociaron ni acordaron que el Patrono pueda pagar una bonificación menor de mil trescientos dólares (\$1,300.00) dependiendo de la fecha en que el empleado comenzó a trabajar o si se había acogido o no a una licencia con, o sin sueldo. Que el lenguaje del Artículo 30, supra, es claro y diáfano al establecer que la bonificación acordada de mil trescientos dólares (\$1,300.00) debe concederse a cada empleado activo calificado¹¹ de la Unidad Apropriada a la firma del Convenio.

Explicó, además, que todos estos querellantes recibieron un aumento salarial el 1 de enero de 2014, según lo dispuesto también en el Artículo 30, supra. Precisó que, según lo dispuesto en dicho Artículo, los requisitos para ser acreedor tanto de la “bonificación” como el “aumento salarial” (ya otorgado)

¹¹ Calificado-Que cuenta con todos los requisitos necesarios.

de cien dólares (\$100.00) del 1 de enero de 2014, son los mismos, ser un empleado “activo calificado” de la Unidad Apropriada. Razón por la cual, basado en dicha interpretación, los querellantes fueron acreedores al aumento salarial otorgado el 1 enero de 2014. Que los “aumentos de salarios” (ya otorgados), así como la “bonificación” por concepto de firma del Convenio Colectivo aplican a los empleados que estén trabajando, previo a la otorgación de la “bonificación” o el “aumento de sueldo” de cien (\$100.00) dólares. Que el principio rector es el hecho que el empleado esté trabajando, previo a la otorgación del “aumento salarial” y previo a la “firma del Convenio Colectivo”, lo que determina que el empleado se considere activo calificado de la Unidad Apropriada. Para finalizar, la Unión recalcó, que los querellantes en el caso de autos, eran empleados “activos calificados” de la Unidad Apropriada a la firma del Convenio Colectivo, el 20 de noviembre de 2013, por lo que también tienen derecho a recibir la bonificación de mil trescientos dólares (\$1,300.00) por concepto de firma del Convenio Colectivo.

La Administración, por su parte, planteó que actuó de conformidad a la Sección 1, del Artículo 30 del Convenio Colectivo, supra, al no otorgarle (en algunos casos) el bono de firma a los querellantes que no eran empleados activos a la fecha de ratificación del Convenio Colectivo o “prorratar” (en otros casos) la cantidad del pago del bono de firma a los querellantes que llevaban menos de un (1) año como empleados de la Administración a la firma

del Convenio Colectivo, allá para el 20 de noviembre de 2013. Precisó que en los casos que “prorrateó” el bono de firma se dieron a la tarea de identificar desde qué fecha estos eran empleados y se “prorrateó” la cantidad de mil trescientos dólares (\$1,300.00) a partir de la fecha en que estos comenzaron como empleados de la Administración. Arguyó que hubo querellantes que no trabajaron algunos periodos durante el año (2013) que cubre el mencionado bono de firma, por diversas razones, como por ejemplo: licencias o suspensiones por lo que se “ajustó” la cantidad del bono al término durante el cual estos, si trabajaron en la Administración.

Asimismo, arguyó que no procedía pagarle el bono de firma a aquellos querellantes que “no eran” empleados activos calificados de la Unidad Apropiaada cuando se ratificó el Convenio Colectivo (7 de noviembre de 2013). Así también, sostuvo que el Artículo 6, del Convenio Colectivo dispone que unionado es aquel que se afilia a la Unión dentro de treinta (30) días siguientes a la fecha de la efectividad de su nombramiento o empleo. Que comenzar a trabajar en la Administración y ser afiliado a la Unión no es sinónimo, por lo que, esta no puede pretender desprenderse de dicha definición aludiendo solamente a la fecha en que la persona comenzó a trabajar con la Administración para aprovecharse del bono de firma. Esgrimió, que el Convenio no abarca estas posibilidades ni todos los escenarios que tuvieron que examinarse con respecto a cada uno de estos querellantes por lo que se

vieron en la obligación de proceder con una interpretación justa y razonable ante la diversidad de hechos que se enfrentaron. Por último, atestó que no existe base legal alguna para sostener que se deben otorgar el total del bono de firma a cada uno de estos querellantes.

Constado así las posiciones de las partes, nos disponemos a resolver.

Es altamente conocido en el ámbito arbitral que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes firmantes del mismo, siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución.¹² Además, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil en lo relativo a la materia de contratos.¹³ A tales efectos, el Artículo 1233 del Código Civil (31 L.P.R.A. § 3471) dispone que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan dudas sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas.

Asimismo, los tratadistas laborales señalan que cuando las disposiciones del Convenio Colectivo son claras y libre de ambigüedad los árbitros deben atenerse a su sentido literal y no recurrir a reglas de interpretación.

El Artículo 30, Bonificación y Salarios, supra, dispone que la Administración concederá a cada empleado activo calificado de la Unidad

¹² Herminio Martínez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986, 995 (1993); J.R.T. v. Vigilantes, Inc., 125 D.P.R. 581, 591 (1990); A.M.A. v. J.R.T., 114 D.P.R. 844, 847 (1983); Ceferino Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118, 122 (1963).

¹³ Luce & Co. v. J.R.T., 86 D.P.R. 425, 433 (1972).

Apropiada a la firma del Convenio Colectivo un bono de mil trescientos dólares (\$1,300.00) pagadero no más tarde del 31 de diciembre de 2013, y un aumento salarial de cien dólares (\$100.00) mensuales a partir del 1 de enero de 2014...

Entendemos que el referido Artículo es claro y libre de ambigüedad, por lo que nos debemos atener a su sentido literal. Las partes pactaron que se concederá a cada empleado "activo calificado" de la Unidad Apropiada a la firma del Convenio Colectivo un bono de mil trescientos dólares (\$1,300.00). Éstas no acordaron disposición alguna en relación a que el empleado tenía que haber trabajado todo el año previo a la firma del Convenio Colectivo para que se le concediera la bonificación acordada. Más aún, el Convenio Colectivo no comprende ninguna cláusula o disposición concernida a prorratear o ajustar la cantidad acordada de mil trescientos dólares (\$1,300.00) según el tiempo trabajado por el empleado antes de la firma del Convenio Colectivo debido a situaciones tales como: licencias, suspensiones (acción disciplinaria), o que, por alguna otra razón, no haya trabajado previo a la firma del Convenio Colectivo. A esos efectos, resolvemos que la Administración estaba compelida a retribuir con la bonificación por la cantidad de mil trescientos dólares (\$1,300.00) por cada empleado calificado, independientemente el tiempo trabajado previo a la firma del Convenio Colectivo. Por lo que, violó el Artículo 30, supra, del Convenio Colectivo al pagar menos de la cantidad acordada de mil trescientos dólares (\$1,300.00) por empleado "calificado".

Con relación a los querellantes que no se les pagó cantidad alguna de bonificación, la Administración alude a que no son merecedores de dicha bonificación debido a que no eran empleados de la Administración ni miembros afiliados de la Unión al momento de la “ratificación” del Convenio Colectivo. No le asiste la razón. Estos empleados fueron reclutados en puestos pertenecientes a la **“Unidad Apropriada”** previo a la “firma” del Convenio Colectivo. (Énfasis nuestro.) Como mencionáramos, las partes pactaron que se concederá a cada empleado activo calificado de la “Unidad Apropriada” a la firma del Convenio Colectivo un bono de mil trescientos dólares (\$1,300.00). Dicho Convenio no comprende ninguna cláusula o disposición concernida con relación a que, para ser acreedores de la mencionada bonificación, los empleados debían haber culminado el proceso de afiliación de la Unión a la fecha de la firma del Convenio Colectivo. Concurrimos con la Unión en el sentido que el hecho de que el empleado esté trabajando, previo a la firma del Convenio Colectivo, es lo que determina que el empleado se considere “activo calificado” de la Unidad Apropriada. Consideramos, según la letra clara del Convenio, que aquellos empleados reclutados en puestos pertenecientes a la Unidad Apropriada previo a la fecha en que se firmó el mismo (20 de noviembre de 2013) tienen derecho a recibir la bonificación de mil trescientos dólares (\$1,300.00) acordada en el Artículo 30, supra.

Decidir lo contrario, sería modificar el acuerdo entre las partes, fruto de la negociación colectiva y plasmado en el Convenio Colectivo. Si la Administración quería incluir una serie de requisitos o limitaciones para ser acreedores de la bonificación pactada en el Artículo 30, supra, debió negociarlo e incorporarlo en el Convenio Colectivo. La Administración no puede pretender lograr vía “fiat arbitral”, lo que no logró en la “mesa de negociaciones”.

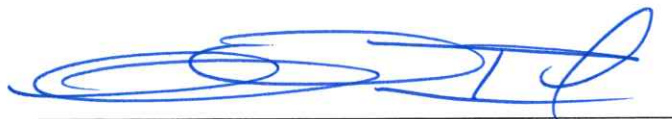
A tenor con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que la actuación de la Administración violó lo establecido en el Artículo 30, del Convenio Colectivo, supra. Se ordena el pago de las cantidades adeudadas por concepto del Bono de Firma. Además, se le ordena a la Administración a que desista de su conducta violatoria al Convenio Colectivo y cumpla con lo acordado en el Artículo aquí en controversia.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, 25 de junio de 2019.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de junio de 2019 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SRA. CECILIA PEREZ SEPULVEDA
DIRECTORA
RECURSOS HUMANOS
ASEM
PO BOX 2129
SAN JUAN PR 00922-2129

SR. GERSON GUZMAN
PRESIDENTE
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDA. IVONNE CRUZ SERRANO
PO BOX 8629
SAN JUAN PR 00910-0629

LCDO. EDWIN RIVERA CINTRON
ASESOR LEGAL
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III