

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

HOSPITAL DOCTOR PEREA
(Hospital o Patrono)

Y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADAS(OS)
DE LA SALUD (ULEES)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-14-526

SOBRE: RECLAMACIÓN
(DIFERENCIAL POR RIESGO)

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de referencia se celebró el 17 de octubre de 2014, en las instalaciones del Hospital Doctor Perea en Mayagüez, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unidad Laboral de Enfermeras (os) y Empleadas (os) de la Salud (ULEES) en lo sucesivo "la Unión": el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz; y la Sra. Margarita Bernard, querellante (testigo). Sofía Rodríguez, estudiante del Colegio de Mayagüez del Departamento de Relaciones Laborales, asistió como observadora.

Por el Hospital Perea, en lo sucesivo "el Hospital": la Lcda. Karla B. Rivera Rubio, asesora legal y portavoz; el Lcdo. Jorge Pizarro, testigo; la Sra. Betzaida Fagundo, coordinadora de Recursos Humanos; y la Sra. Joannie Hernández, testigo.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus posiciones. El caso quedó finalmente sometido el 12 de diciembre de 2014, fecha concedida a las partes para someter sendos memorandos de derecho. Habiéndose recibido los escritos dentro del término establecido, procedemos, pues, al análisis y adjudicación de los méritos 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 éstas. El proyecto de sumisión presentado por la Unión fue el siguiente:

Determinar si el Patrono ha violentado el Artículo de Diferenciales XXII. Si se violó el Artículo se provea el remedio adecuado salarios no recibidos. [Sic]

El Hospital, por su parte, presentó el siguiente proyecto de sumisión:

Que el Honorable Árbitro determine si bajo las disposiciones del Convenio Colectivo cuya vigencia se extiende del 19 de junio de 2013 al 1 de julio de 2017, la empleada Margarita Bernard Ramírez tiene derecho al pago de un incentivo de alto riesgo. Del Honorable Árbitro entender que no procede el pago de un incentivo por alto riesgo, que se desestime la querrela. De entender que procede el pago de un incentivo por alto riesgo, que se provea el remedio apropiado a tenor con el Convenio Colectivo y conforme a derecho.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida, el Convenio Colectivo y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento¹, que regula los procedimientos internos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si conforme al Convenio Colectivo, la Sra. Margarita Bernard tiene derecho al pago de un incentivo de alto riesgo o no. De determinar en la afirmativa, que se emita el remedio adecuado.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

ARTÍCULO XXI

...

Sección 21.1 Incentivos y Diferenciales:

A la fecha de la firma del presente Convenio los incentivos por turnos fijos y Diferenciales por Especialidad que devengan las enfermeras prácticas y los empleados técnicos continuarán siendo pagados como hasta el presente. Los incentivos por turnos fijos y diferenciales por especialidad que devengan las enfermeras prácticas y los empleados técnicos no serán eliminados ni reducidos como consecuencia de la firma del presente Convenio Colectivo.

Sección 21.2 Incentivos para turnos fijos para Empleados Técnicos y Enfermeras Prácticas.

Durante la vigencia del presente Convenio, el Hospital podrá pagar y establecer las cuantías que entienda procedentes de diferenciales a las Enfermeras Prácticas y/o los empleados técnicos regulares que físicamente

¹ Artículo XIV - sobre la Sumisión

...

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.

² El Convenio Colectivo con vigencia desde el 19 de julio del 2013 hasta el 1 de julio de 2017. Exhibit Número 1 Conjunto.

desempeñen funciones de cuidado al paciente por turnos fijos para responder a las necesidades del mercado.

Sección 21.3 Diferenciales por Especialidad para Empleados Técnicos y Enfermeras Prácticas

Durante la vigencia del presente Convenio el Hospital podrá establecer las cuantías que entienda procedentes de diferenciales a las Enfermeras Practicas y/o empleados regulares técnicos que físicamente desempeñen funciones de cuidado al paciente en áreas de especialidad y/o extraordinaria para responder a las necesidades del mercado. El Hospital notificará a la Unión con diez (10) días de anticipación su decisión, de manera que la Unión pueda tener la oportunidad de negociar.

...

ARTÍCULO XXII DIFERENCIALES POR ÁREAS EXTRAORDINARIAS Y ESPECIALIZADAS

- A. Empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo y que trabajen en una de las siguientes áreas recibirán un pago de diferencial sobre el sueldo que estén devengando de:

ÁREAS EXTRAORDINARIAS

Sala de Recuperación	-	\$65.00
Enfermera flebotomista	-	\$55.00
Pediatría	-	\$15.00
Sala de Partos	-	\$90.00
Nursery	-	\$70.00
Auxiliar de Laboratorio	-	\$65.00
Telemetría	-	\$70.00
Médico Quirúrgico	-	\$25.00
Medicina General	-	\$25.00
Terapia Respiratoria	-	\$55.00

ÁREAS ESPECIALIZADAS

Intensivo	-	\$80.00
Laboratorio de Cateterismo	-	\$70.00

Sala de Operaciones	-	\$90.00
Rayos X	-	\$70.00
Ob-Gyn	-	\$15.00

En caso de que se asigne de manera permanente a una enfermera práctica a las áreas de Sala de Emergencia, Cirugía Ambulatoria y/o Intensivo Neonatal, se restablecerán los diferenciales aquí indicados.

ARTÍCULO XXXVI

...

Sección 36.33

Se reconoce por ambas partes que el Hospital no se obliga a continuar con las prácticas pasadas, usos y costumbres que no hayan sido consideradas y específicamente incluidas en el presente Convenio. Las partes reconocen, además el derecho del Hospital a establecer y hacer cumplir reglas que sean razonables con el propósito de lograr la eficiencia, disciplina y productividad

RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. La Sra. Margarita Bernard, querellante, ocupa el puesto de Técnico en el Departamento de Suministros Estériles en el Hospital. En esa función, la querellante es supervisada por la Sra. Mireya Torres.
2. Como parte de sus funciones en el Departamento de Suministros Estériles, la señora Bernard prepara el material que se utiliza en cirugías y desinfecta los materiales quirúrgicos para los procesos de Sala de Operaciones.

3. Entre la Unión y el Hospital existía un Convenio Colectivo para la Unidad de enfermeras prácticas y técnicos cuya vigencia se extendió desde el 31 de mayo de 2003 hasta el 31 de mayo de 2006.
4. Expirado el Convenio, la Unión y el Hospital participaron de múltiples reuniones como parte de la negociación de un nuevo Convenio Colectivo que se logró firmar en junio de 2013³.
5. Tanto bajo el Convenio Colectivo durante el 2003 al 2006, como bajo el nuevo Convenio Colectivo del 2013⁴, los empleados de Sala de Operaciones reciben un diferencial por área de \$90.00. El personal del Departamento de Suministro Estériles ni bajo el Convenio Colectivo durante el 2003 al 2006, ni bajo el Convenio Colectivo del 2013 ha recibido el diferencial de área de \$90.00 que recibe el personal de sala de operaciones.
6. Previo a la firma del nuevo Convenio del 2013, la señora Bernard recibía un diferencial de alto riesgo de \$50.00 mensuales⁵.
7. Al entrar en vigor el Convenio Colectivo del 2013, la señora Bernard dejó de recibir el incentivo de \$50.00 mensuales por alto riesgo. Con la firma del acuerdo el 19 de junio de 2013, quedó fuera el diferencial de alto riesgo de \$50.00 reclamado por la querellante⁶.

³ Exhibits 1, 2 y 3 del Patrono.

⁴ Exhibits 1, 2, 3 y 4 del Patrono.

⁵ Exhibits Números 2 y 3 Conjuntos.

⁶ Exhibit Número 1 Conjunto.

8. Tras varios trámites procesales, inconforme con la acción del Hospital, la Unión radicó la presente querrela mediante el formulario Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia que pende ante nuestra consideración requiere que determinemos si procede o no el pago del diferencial a la Sra. Margarita Bernard.

La Unión alegó que el Hospital violó el Convenio Colectivo al no pagarle a la querellante un diferencial por alto riesgo y/o por área de especialidad. En apoyo a sus contenciones, la Unión presentó, como parte de su prueba, el testimonio de la Sra. Margarita Bernard, querellante. Esta arguyó, que el Hospital eliminó unilateralmente y arbitrariamente el diferencial de alto riesgo que recibía. Asimismo sostuvo en la vista, que era merecedora del diferencial por área de especialidad de Sala de Operaciones. Especificó que la mayor parte del tiempo laboraba en el Departamento de Sala de operaciones.

El Hospital, por su parte, alegó que en el Convenio Colectivo no existe un diferencial de alto riesgo. Que conforme a los propios términos de dicho Convenio, el Hospital no tiene que responder por el diferencial de alto riesgo reclamado por la querellante. En cuanto al diferencial de área de especialidad, el Hospital sostuvo que no tiene que remunerar a la querellante dicho diferencial, reclamado por primera vez en la vista, ya que no existe un diferencial de área de especialidad para los empleados del Departamento de Suministros Estériles al cual pertenece la querellante.

En apoyo a sus contenciones, el Hospital presentó el testimonio del Lcdo. Jorge Pizarro, quien participó de las negociaciones que antecedieron la firma del Convenio Colectivo que nos ocupa. El licenciado Pizarro explicó que entre la Unión y el Hospital existía un Convenio Colectivo para la Unidad de enfermeras prácticas y técnicos cuya vigencia se extendió desde el 31 de mayo de 2003 hasta el 31 de mayo de 2006. Que expirado dicho Convenio, la Unión y el Hospital participaron de múltiples reuniones como parte de la negociación de un nuevo Convenio Colectivo que se logró firmar en junio de 2013. Que las partes negociaron y no acordaron que se pagaría el diferencial o incentivo por alto riesgo de \$50.00 que antes se pagaba a los técnicos del Departamento de Suministros Estériles. Que la Unión originalmente lo solicitó, el Hospital se negó y no se incluyó como parte de los acuerdos alcanzados. Asimismo, testificó que aunque las partes negociaron y acordaron diferenciales por área de especialidad para los técnicos del Departamento de Sala de Operaciones, no hubo un acuerdo de pago de diferencial por área de especialidad para los empleados del Departamento de Suministros Estériles. Finalmente arguyó que nunca ha existido tal diferencial y ni siquiera hubo una propuesta de la Unión a tales fines durante los siete (7) años de negociación que se extendieron del 2006 al 2013.

El Hospital presentó también el testimonio de la Sra. Joannie Hernández, otrora directora del Departamento de Recursos Humanos del Hospital, quien básicamente reafirmó lo expresado por el Lcdo. Jorge Pizarro.

Constando así las alegaciones de las partes, nos disponemos a resolver.

En el caso de autos, las partes, libre y voluntariamente, a través del proceso de la negociación colectiva, propusieron que sus relaciones obreros patronales fueran gobernadas mediante el presente convenio. Sobre el particular, nuestro más alto foro en el caso de Industria Licorera v Destilería Serrallés, 116 D.P.R. 348,352 (1985) expresó, de manera contundente, lo siguiente:

La importancia que tiene el Convenio Colectivo en el campo laboral difícilmente puede ser sobrestimada. El mismo, por lo general, representa el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre el patrono y el portavoz de los reclamos de los empleados de este. La otorgación y firma de un Convenio Colectivo representa el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza y la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos que vivir en armonía los unos con los otros. En fin, el convenio colectivo es un mecanismo que en adición a ser un contrato como tal, tiene la fuerza de ley entre las partes suscribientes, siempre que no contravenga a las leyes, la moral y el orden público, promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero-patronal. Su validez y eficacia en consecuencia debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales." (Énfasis nuestro).

Aparte del convenio constituir una obligación para las partes, es principio normativo además, que los laudos de arbitraje derivan su esencia de dichas disposiciones contractuales. La función primordial del Árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos⁷.

⁷ Junta de Relaciones del Trabajo vs Junta de los Muelles de Ponce, 88JTS 117.

De la prueba se desprende que el Artículo XXI del Convenio Colectivo⁸ (convenio colectivo del 2013) no obliga al Hospital a pagar un diferencial por alto riesgo a sus empleados. Dicho diferencial no se pactó bajo el actual Convenio Colectivo. Asimismo el Artículo XXII del Convenio Colectivo, el cual dispone para el pago de diferenciales por área de especialidad, no incluye un diferencial o incentivo de área para empleados del Departamento de Suministros Estériles.

De la prueba se desprende que el puesto de la señora Bernard no pertenece al Departamento de Sala de Operaciones. El puesto que ocupa la señora Bernard pertenece al Departamento de Suministros Estériles. Los empleados pertenecientes al Departamento de Suministros Estériles, como parte de sus funciones, prestan servicios al Departamento de Sala de Operaciones. No obstante, el mero hecho de que su departamento preste servicios a Sala de Operaciones no la hace merecedora, según el Convenio Colectivo, a los incentivos por área de especialidad del personal de Sala de operaciones. Esa concesión de servicio no la hace ser parte del Departamento de Sala de Operaciones. Fue un hecho incontrovertido que personal de otras clasificaciones que prestan servicios en el Departamento de Sala de Operaciones no ostentan dicho diferencial. También fue un hecho incontrovertido con relación al diferencial por áreas de especialidad, que nada se propuso y nada se acordó sobre un pago de diferencial por área de especialidad a empleados del Departamento de Suministro Estériles. No existía bajo el antiguo Convenio ni se propuso ni se pactó bajo el Convenio (firmado en el año

⁸ Exhibit Número 1 Conjunto.

2013) que nos ocupa. Del lenguaje claro y libre de ambigüedad del Convenio Colectivo, aplicable a este caso, surge que no fue la intención de las partes incluir a los empleados del Departamento de Suministros Estériles para que fuesen merecedores del diferencial por área de especialidad. Por tanto, la reclamación de la Sra. Margarita Bernard, Técnica de Suministros Estériles del Hospital, no procede.

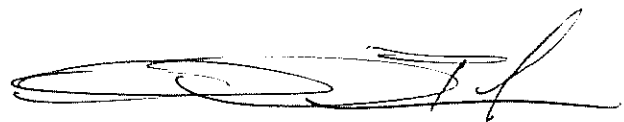
Como podemos apreciar, no amerita mayor análisis y discusión concluir que el Hospital actuó de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo. Así pues, a luz de los pronunciamientos vertidos en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje.

LAUDO

Conforme el Convenio Colectivo y la evidencia presentada, determinamos que la querellante, la Sra. Margarita Bernard, no tiene derecho al pago de incentivos por alto riesgo, ni derecho al pago de diferencial por áreas especializadas. Así pues, se decreta un NO HA LUGAR al reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 30 de junio de 2016.



MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 30 de junio de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. ANIBAL ALAGO
FUNCIONARIO ULEES
URB. LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO. FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ
EDIF. VILLA CAPITÁN II OFIC. 102
828 AVE. HOSTOS
MAYAGUEZ PR 00680

SR. MARCOS REYES
ADMINISTRADOR
HOSPITAL DR PEREA
PO BOX 170
MAYAGUEZ PR 00681

LCDA. KARLA B. RIVERA RUBIO
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN 00936-6104



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III