

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
DR. PEREA
(Patrono u Hospital)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM : A-16-3996¹

SOBRE : ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM : A-14-459

SOBRE : INCENTIVO DE RIESGO

ÁRBITRO : RUTH COUTO
MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para dilucidar esta querrela, se celebró en las instalaciones del Hospital Dr. Perea en Mayagüez, el 19 de junio de 2015. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 18 de septiembre de 2015, luego de concluir el término concedido a las partes para presentar sus respectivas alegaciones por escrito.

Por el Hospital Metropolitano Dr. Perea, en adelante "Patrono u Hospital", comparecieron: el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, asesor legal y portavoz y Bethzaida Fagundo, Coordinadora de Recursos Humanos.

Por la Unidad Laboral de Enfermera (o) s y Empleado (a) s de la Salud, en adelante "la Unión o la ULEES", comparecieron: el Lcdo. Félix Bartolomei, asesor

¹ Número administrativo asignado al asunto de la arbitrabilidad procesal.

legal y portavoz; Ingrid C. Vega, funcionaria; Eduardo Cruz, delegado general; y Moisés Martínez Lebrón, querellante.

SUMISIÓN

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable Árbitro determine si el Hospital violó el Artículo XXI, particularmente en el área de incentivos y credenciales de turno y el Artículo XXII, diferenciales por áreas extraordinarias y especializadas al señor Martínez. De ser así, que provea el remedio adecuado, conforme al Convenio.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que la Árbitro determine si cuenta con jurisdicción para atender la presente controversia en su modalidad de arbitrabilidad procesal. De determinar que cuenta con jurisdicción, que determine si el querellante tiene derecho a recibir los incentivos y diferenciales según dispone[n] los Artículos XXI y XXII del Convenio Colectivo. De determinar que el Querellante no tiene derecho a recibir los referidos incentivos y diferenciales que desestime. De determinar que el Querellante si tiene derecho a recibir los referidos incentivos y diferenciales que provea el remedio correspondiente.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

² 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.

Determinar, en primera instancia, si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De no ser arbitrable, que se desestime.

De ser arbitrable, que se dirima si al Querellante le corresponde algún derecho al amparo de los Artículos XXI y XXII del Convenio Colectivo. De corresponderle algún incentivo o diferencial a la luz de dicho artículo, que se provea el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo. De no ser acreedor de ello, que se declare sin lugar el reclamo de la Unión.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo³

Artículo XVII

Procedimiento de Quejas y Agravios

Sección 17.1 Alcance

Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado o la interpretación de las disposiciones del presente Convenio o cualquier cláusula del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

Sección 17.2 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 sí o 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. En caso de que la queja permanezca sin resolverse en este paso, se continuará la

³ Convenio Colectivo vigente desde el 1 de julio de 2013 hasta el 30 de junio de 2017. Exhibit I Conjunto.

tramitación de la misma como se indica en el segundo paso. En caso de que el Hospital no responda a la querrela, 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 querrela dentro del término especificado, la misma prescribirá y no podrá ser ventilada.

- (b) Segundo Paso- En caso de que la queja no haya sido arreglada según se provee en el primer paso, la queja deberá ser presentada por escrito al representante autorizado de Recursos Humanos o el Oficial responsable del Hospital podrá dar su decisión dentro de los siguientes cinco (5) días a partir de la fecha en que se sometió la queja. En caso de que el Hospital no responda a la querrela, se entenderá que se reafirma en su decisión y la Unión podrá continuar el tercer paso dentro del término establecido. En el tercer paso se dilucidará cualquier omisión al paso número dos (2) de este Artículo. En caso de que la queja permanezca sin resolver en este paso, o se resuelva en contra del empleado, se continuará la tramitación de la queja como se indica en el tercer paso siguiente.
- (c) Tercer Paso- En caso de que la queja no haya sido arreglada satisfactoriamente en el segundo paso, el caso será sometido a arbitraje por cualesquiera de las dos (2) partes, dentro de un periodo de diez (10) días laborables subsiguientes a partir de la decisión del representante autorizado de Recursos Humanos o el oficial responsable del Hospital. De no haber respuesta escrita por parte del Hospital, la Unión podrá someter la queja a arbitraje a partir de diez (10) días laborables desde que se radicó la querrela ante el representante autorizado de Recursos

Humanos o el Oficial responsable del Hospital.

...

Sección 17.4- Presentación Escrita

Toda queja presentada en el primer y segundo paso del procedimiento establecido en este artículo deberá exponer: los hechos que dan base a la queja; la disposición o disposiciones del acuerdo, si alguna, alegadamente violenta[da]s, los nombres de los empleados agraviados; y el remedio solicitado. Toda queja en el primer y segundo paso, y apelaciones en el tercer paso del procedimiento establecido en este artículo deberá ser firmado y fechado por el empleado afectado. Toda contestación escrita presentada por el Hospital, si alguna, deberá ser firmada por el representante designado por el Hospital.

Artículo XXI

Incentivos y diferenciales de turnos para empleados técnicos y LPN

Sección 21.1 Alcance

A la fecha de la firma del presente Convenio los incentivos por turno (sic) 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.

...

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:

AREAS EXTRAORDINARIAS:

Sala de Recuperación	...
Enfermera Flebotomista	...
Pediatría	...
Sala de Partos	...
Nursery	...
Auxiliar de Laboratorio	...
Telemetría	...
Médico Quirúrgico	...
Medicina Central	...
Terapia Respiratoria	...

AREAS ESPECIALIZADAS:

Intensivo	...
Laboratorio de Cateterismo	...
Sala de Operaciones	...
Rayos X	...
Ob-Gyn	...

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero-patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo vigente.
2. El Sr. Moisés Martínez, quien es querellante en este caso, es Escolta en el Hospital. Ha llevado a cabo esas funciones por espacio de dieciocho (18) años.
3. Originalmente, trabajaba como Escolta fijo en Sala de Operaciones.
4. Hace alrededor de ocho años, el Hospital creó el Departamento de Escoltas, al cual su puesto está adscrito. Desde ese Departamento, se asigna el Escolta a las distintas áreas del Hospital.

5. Estas áreas pueden incluir las Salas de Operaciones, Emergencia, Partos y las habitaciones de los pacientes.
6. El Escolta transporta a los pacientes con todo tipo de afecciones en sillón de ruedas o camilla a las distintas áreas del Hospital, según sea la necesidad. Además, asiste a las enfermeras y los Técnicos de Rayos X en el cuidado del paciente cuando le sea requerido, en particular con los que no tienen movilidad.
7. El Querellante recibía un incentivo de riesgo de \$41.53 bisemanal.
8. Con la firma del Convenio Colectivo vigente, recibió un aumento en su salario por hora, pero le quitaron su incentivo por riesgo.
9. Así las cosas, el 30 de julio de 2013, radicó la querrela que nos ocupa en Primer Paso ante su supervisora Alice Morales. En la misma indicó que el motivo de su querrela fue: "No estoy de acuerdo que me hayan quitado el incentivo de riesgo. Llevaba muchos años con el incentivo de riesgo. Entiendo que es derecho adquirido de varias negociaciones atrás."
10. Toda vez que el Patrono no contestó la querrela en Primer paso, el 7 de agosto de 2013, el Querellante radicó el Segundo Paso ante la Coordinadora de Recursos Humanos Bethzaida Fagundo. En el documento manifestó: "No estoy de acuerdo que me hayan quitado el incentivo de riesgo."
11. El Hospital tampoco contestó la querrela en Segundo Paso, por lo que el 15 de agosto de 2013, el Querellante radicó la querrela en Tercer Paso ante la

Coordinadora de Recursos Humanos Bethzaida Fagundo. En el documento manifestó: "No estoy de acuerdo que me hayan quitado el incentivo de riesgo."

12. El Hospital no contestó la querrela en Tercer Paso, por lo que el 20 de agosto de 2013, la Unión radicó ante este foro la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro para dilucidar la querrela que nos ocupa. De la misma surge que la controversia es una reclamación por violación al Artículo 21 Incentivos y Diferenciales de Turno y al Artículo 22 Diferenciales por Áreas Extraordinarias y Especializadas.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Tenemos ante nuestra consideración dos asuntos a resolver. En primer lugar, si la querrela cumple con los requisitos establecidos en el Procedimiento de Quejas y Agravios, o dicho de otra forma, si es arbitrable procesalmente. En segundo lugar, si el Querellante tiene derecho o no al incentivo que reclama. Por entender que ambos aspectos están intrínsecamente relacionados, los discutiremos en conjunto.

El Patrono alegó que la querrela no era arbitrable procesalmente, ya que en los pasos pre-arbitrales y en la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, se habla de controversias distintas. En los pasos pre-arbitrales, el Querellante manifestó que el motivo de su querrela fue que no estaba de acuerdo con que le quitaran su incentivo de riesgo y posteriormente, la Unión, al radicar la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, indicó que la controversia versaba sobre una

alegada violación al Artículo 21 Incentivos y Diferenciales de Turno y al Artículo 22 Diferenciales por Áreas Extraordinarias y Especializadas.

El Artículo XVII, Procedimiento de Quejas y Agravios, en su Sección 17.4, establece que como parte de los requisitos de forma, las quejas presentadas en primer y segundo paso del procedimiento establecido en dicho Artículo, deberá contener, entre otros aspectos, los hechos que dan base a la queja y la disposición o disposiciones del acuerdo, si alguna, que hayan sido, alegadamente, violentadas. De un examen a los pasos pre-arbitrales, vemos que el motivo de la querrela esbozada por el Querellante fue, consistentemente, que no estaba de acuerdo con que le quitaran su incentivo de riesgo. En los mencionados pasos, no hizo alusión a ninguna disposición del Convenio Colectivo que con dicha alegada acción, el Hospital estuviera violentando. No es hasta la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro que radicó la Unión ante este foro que se menciona la alegada violación al Artículo XXI Incentivos y Diferenciales de Turno y al Artículo XXII Diferenciales por Áreas Extraordinarias y Especializadas. Es menester entonces determinar, si el llamado incentivo de riesgo está contenido dentro de alguna de esas disposiciones contractuales y si el Querellante es acreedor del mismo, como reclama. Veamos.

De entrada, concluimos que la querrela incoada por la Unión, luego de analizar y evaluar intrínsecamente, todos los elementos de la misma, es arbitrable en su modalidad procesal. Toda querrela dentro del ámbito del arbitraje obrero patronal se presume arbitrable si no se demuestra lo contrario o existe duda o ambigüedad

sobre ello⁴. En términos de los méritos de dicha querrela, examinamos el lenguaje del Artículo XXI, del Convenio Colectivo, supra, y notamos que a lo largo de todas las disposiciones que contiene, se refiere a incentivos por turno fijo y diferenciales por especialidad que devengan las enfermeras prácticas y los empleados técnicos. En ningún momento se refiere a incentivos por condiciones de riesgo, sino a una compensación que se otorga por trabajar en turnos fijos o llevar a cabo funciones extraordinarias que requieran especialidad, con el fin de poder competir en el mercado. Por otro lado, no menciona a los Escoltas como parte del personal que se considera dentro de esa cláusula para recibir dicha retribución.

Dentro del Artículo XXII del Convenio Colectivo, supra, tampoco se habla de algún incentivo por riesgo. Los diferenciales allí estipulados aplican a los empleados regulares cubiertos por el Convenio que trabajan en una de las áreas mencionadas en una lista taxativa. Dentro de las áreas mencionadas, no se encuentra el Departamento de Escolta. De las partes haber tenido la intención de que los empleados adscritos al Departamento de Escolta recibieran algún diferencial por laborar en esas áreas identificadas en el Convenio como extraordinarias o especializadas, lo hubiesen incluido en la referida lista.

Luego de examinar el Convenio Colectivo y en vista de que dentro del lenguaje de los Artículos antes mencionados no hallamos disposición alguna de la cual surja una causa de acción que ampare al Querellante, en torno a su reclamo

⁴ Vélez v. Servicios Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673, (1998).

sobre un incentivo de riesgo, concluimos que el Hospital no violó los Artículos XXI y/o XXII del Convenio Colectivo⁵.


LAUDO

La querrela es arbitrable procesalmente.

Al Querellante no le corresponde ninguno de los incentivos y/o diferenciales estipulados en los Artículos XXI y XXII del Convenio Colectivo. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

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



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 30 de junio de 2016 y se remite copia

por correo a las siguientes personas:

**SRA BETHZAIDA FAGUNDO
COORDINADORA RECURSOS HUMAN OS
HOSPITAL METROPOLITANO RIO PIEDRAS
PO BOX 170 #15 CALLE DR BARBOSA
MAYAGÜEZ PR 00681**

**LCDO DIEGO RAMÍREZ BIGOTT
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ
HOSPITAL METROPOLITANO DR PEREA
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104**

⁵ En el primero de los pasos pre-arbitrales presentados en evidencia el Querellante realizó una alegación de que el alegado incentivo de riesgo era un derecho adquirido en negociaciones previas, sin embargo, la Unión no levantó dicha defensa, ni presentó prueba a esos fines durante la vista, por lo que ese aspecto no forma parte de nuestro análisis.

SRA INGRID VEGA
FUNCIONARIA ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO FÉLIX BARTOLOMEI RODRÍGUEZ
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ ULEES
AVENIDA HOSTOS NÚM. 828
EDIFICIO VILLA CAPITÁN II OFICINA 102
MAYAGÜEZ PR 00680



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III