

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 ESPAÑOL AUXILIO MUTUO
DE PUERTO RICO, INC.
(Hospital)

y

UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS
Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-07-4088¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM.: A-03-3014

SOBRE: ADJUDICACIÓN
DE PLAZA

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 28 de marzo de 2006. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 6 de julio de 2006.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por "**el Hospital**": Lcda. Brenda Rosado Aponte, Asesora Legal y Portavoz; Sra. Denise Colón Alvarado, Gerente de Recursos Humanos; Sra. Gladys Urbina, Gerente de CCAM; Sra. Lourdes Navarro Candelaria, Gerente de Administración; y Sor Claribel Camacho, Ejecutiva de Enfermería. Por "**la Unión**": Lcdo. Carlos M. Ortiz, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Ana Consuelo Meléndez Feliciano, Presidenta de la Unión y testigo.

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en este caso. Ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión y delegaron en la Arbitro extraer el asunto preciso a resolver, conforme lo dispone el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Conciliación y Arbitraje.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Arbitro determine, conforme a derecho, si el Hospital violó o no el Convenio Colectivo al ofrecer servicios al público en el Centro de Cáncer con personal administrativo y / o gerencial, correspondiendo este trabajo a la Unidad Contratante.

Que la Honorable Arbitro ordene al Hospital publicar las plazas del Centro de Cáncer, que ofrezcan servicios al público, según se comprometió por carta del 24 de marzo de 2003, ya que es trabajo que corresponde a la Unidad Contratante.

Véase el Convenio Colectivo Disposiciones Generales, Sección T, Artículo XXV.

POR EL HOSPITAL:

Que el Negociado de Conciliación y Arbitraje carece de jurisdicción para entender en la presente controversia por ser un asunto que envuelve la clarificación o determinación de unidades de negociación colectiva que según dispone el "Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje", en su Artículo II(d), no podrá ventilarse ante este Foro, sino que, según dispone la Ley y la jurisprudencia será de la exclusiva jurisdicción de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

En virtud de lo anterior, este Honorable Árbitro deberá determinar, en primer orden y previo a cualquier consideración si conforme al Convenio Colectivo, la prueba presentada y el Reglamento de este foro, si posee o no jurisdicción para atender el presente asunto.

De determinarse que es arbitrable la presente querella, el Árbitro deberá resolver conforme al Convenio Colectivo, el derecho y la prueba presentada si el patrono violentó el Convenio Colectivo al crear una plaza no unionada de carácter administrativo que conlleva funciones sensitivas y confidenciales, cuyo propósito es la coordinación administrativa, controversia que en nada violenta el convenio colectivo al ser ello una prerrogativa administrativa a la cual tiene legítimo y perfecto derecho el Hospital careciendo la Unión de base legal o contractual alguna para cuestionar o impugnar la misma.

De determinarse por este Honorable Árbitro que carece de jurisdicción para entender en el presente caso, según plantea el Patrono deberá desestimar, con perjuicio, la presente querella.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la querella es o no arbitrable sustantivamente. De ser arbitrable sustantivamente, determinar conforme a derecho, si el Hospital violó o no el Convenio Colectivo al ofrecer servicios al público en el Centro de Cáncer con personal administrativo y/o gerencial correspondiendo este trabajo a la Unidad Contratante. De haberlo violado que determine el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

ARTÍCULO III UNIDAD CONTRATANTE

B. Empleados Cubiertos

1. El Hospital reconoce a la Unidad Laboral como representante exclusiva de los siguientes empleados, según certificación emitida por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo:
 - a. Todas las enfermeras y enfermeros graduados que emplee el Hospital en sus facilidades en Hato Rey, Puerto Rico, **tanto en presentes como en futuros programas.** (Énfasis nuestro).

...

ARTÍCULO IV TALLER UNIONADO

- A. Será una condición de empleo para todo empleado del Hospital cubierto por este Convenio que a la fecha de efectividad del mismo sea miembro de la Unidad Laboral, el mantenerse al día en el pago de sus cuotas regulares.
- B. Empleados que no sean miembros de la Unidad Laboral a la fecha de efectividad de este Convenio, deberán ingresar a la misma en o antes de los treinta y un (31) días calendario siguientes a la promulgación del mismo y deberán mantenerse al día en el pago de sus cuotas.
- C. Será una condición de empleo para todo empleado nuevo cubierto por este Convenio contratado por el Hospital para trabajar después de la fecha de efectividad del mismo, el ingresar a la Unidad Laboral no más tarde del trigésimo primer día calendario de haber comenzado a trabajar, y deberá mantenerse al día en el pago de sus cuotas regulares.
- D. El Hospital conviene en que despedirá, a solicitud escrita de la Unidad Laboral, a cualquier

empleado cubierto por este Convenio que deje de hacerse miembro de la Unidad Laboral al expirar el periodo especificado en los apartados "B", y "C" de este Artículo, o que no permanezca en la Unidad Laboral como miembro "bona fide" de la Unidad Laboral sujeto a las disposiciones de ley aplicables. (Se entenderá por "bona fide" el estar al día en el pago de cuotas). El empleado en cuestión tendrá un periodo de cinco (5) días laborables a partir del recibo de la solicitud de la Unidad Laboral por el Hospital para cumplir con las disposiciones de este Artículo.

- E. El Hospital se reserva la autoridad para contratar nuevo personal.

- F. El Hospital notificará a la Unidad Laboral de todo nuevo empleado contratado para ocupar una posición cubierta por este Convenio, en un término de diez (10) días laborables después de ser empleado, debiendo suministrar por escrito la siguiente información:
 - a. nombre completo del empleado
 - b. fecha en que comenzó a trabajar
 - c. número de licencia profesional
 - d. área de especialidad (si alguna)
 - e. número de seguro social
 - f. dirección postal
 - g. clasificación de empleo
 - h. preparación académica
 - i. salario

- G. La Unidad Laboral salvaguardará al Hospital en cualquier acción que se tome contra el Hospital por éste cumplir con las disposiciones de este Artículo y del Artículo de Descuento de Cuotas.

**ARTÍCULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS
Y AGRAVIOS**

- A. Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado, la aplicación o interpretación o extensión de las disposiciones del presente Convenio, o cualquier cláusula o frase 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:

...

SEGUNDO PASO

Si la Unión no está conforme con la decisión del (la) Director(a) de Recursos Humanos o el (la) Director(a) de Enfermería, la Unión podrá, no más tarde de diez (10) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a arbitraje. Copia de dicha solicitud deberá ser notificada a la otra parte. En tal caso las partes seleccionarán un árbitro de una terna de árbitros sometida por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El árbitro será seleccionado mediante el proceso de eliminación.

...

ARTÍCULO XI DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- A. El Hospital tiene el derecho absoluto a administrar sus negocios, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, determinar el número de empleados que necesita y las cualificaciones para desempeñar los diversos trabajos, establecer normas de conducta profesional y todos los demás derechos de administración.
- B. La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier

empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

...

ARTÍCULO XII ASCENSOS Y PLAZAS NUEVAS

C. Cuando surjan vacantes o se creen plazas nuevas dentro de la Unidad Contratante que representen oportunidades de ascensos, el Hospital fijará avisos en sitios accesibles para todos los unionados informando detalladamente sobre tales oportunidades, requisitos para la plaza, sueldo, etc. Estos avisos deberán fijarse y mantenerse por un periodo de no menos de cinco (5) días laborables en forma que pueda conocerlo el personal de los distintos turnos. (Énfasis nuestro).

...

XXV DISPOSICIONES GENERALES

...

T. Los supervisores y o personas que no son de la Unidad Contratante no podrán realizar trabajos de la Unidad Laboral, salvo lo provisto por ley, en casos de emergencia por el tiempo que dure la misma, y/o para entrenar personal.

HH. Las partes contratantes reconocen que en la eventualidad de que la Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia de Puerto Rico opere algún área en las facilidades del Hospital en Hato Rey, Puerto Rico, que requiera la utilización de personal de enfermería graduada le será aplicable el convenio colectivo otorgado en esta misma fecha con el Hospital. (Énfasis nuestro).

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

De la totalidad de la prueba presentada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos:

1. **Octubre de 2002-** Dio inicio en el Hospital un proyecto de servicio ambulatorio oncológico que operó como una oficina médica privada y posteriormente se estableció lo que hoy se conoce como Centro de Cáncer.
2. **3 de marzo de 2003-** El Hospital trasladó a dicho centro a la Sra. Lourdes Navarro, quien se ha desempeñado siempre como Coordinadora Administrativa, para que desarrollara todos los procesos clínicos administrativos, entiéndase, manuales, normas, procedimientos, presupuesto, etc.
3. **12 de marzo de 2003-** La Unión radicó la presente querrella en Primer Paso por entender que la plaza a la que fue trasladada la Sra. Lourdes Navarro en el Centro de Cáncer era una unionada, dado que ésta administraba quimioterapia a los pacientes que allí acudían. Solicitó además, que se dejara sin efecto el nombramiento de la señora Navarro, quien es gerencial y se adjudicara la plaza conforme al Convenio Colectivo.
4. **21 de marzo de 2003-** Las partes se reunieron como parte del Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.
5. **24 de marzo de 2003-** La Sra. María Román, Directora de Recursos Humanos, consignó mediante carta lo siguiente y citamos:

El pasado viernes, 21 de marzo de 2003 nos reunimos con el propósito de cumplir con el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, referente a las partes, por mutuo acuerdo y con la anuencia de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo querrella presentada por ustedes...

Entiendo que en dicha reunión se aclaró que la Sra. Lourdes Navarro no pertenece a la Unidad Contratante ya que es una

Coordinadora Administrativa quien comenzará a preparar las normas y protocolos del Departamento y que tan pronto se comience a ofrecer los servicios al público en general, se contratarán las plazas requeridas de acuerdo al convenio colectivo vigente.

6. El Hospital estableció formalmente el Centro de Cáncer en sus instalaciones de Hato Rey. A tales efectos, contrató dos enfermeras graduadas para administrar quimioterapia en dicho centro.
7. Las Enfermeras Graduadas que laboran en el Centro de Cáncer nunca han pertenecido a la Unidad Apropiaada.
8. **10 de abril de 2003-** Se radicó ante este foro la querrela de autos.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Hospital levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva argumentando que el Negociado de Conciliación y Arbitraje carece de jurisdicción para entender en la presente controversia por tratar ésta sobre un asunto que comprende la clarificación o determinación de unidades de negociación colectiva que según dispone el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en su Artículo II(d), no podrán ventilarse ante este Foro, sino que, conforme dispone la Ley y la jurisprudencia será de la exclusiva jurisdicción de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

En torno a este particular, la Unión manifestó que la controversia no trata sobre clarificación o determinación alguna de Unidades Apropiaadas, dado que ese asunto quedó resuelto en el Artículo III del Convenio Colectivo suscrito entre las partes.

Una defensa de arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la facultad del Árbitro para entender en determinada controversia. En United Steelworkers of America v. Warrior and Gulf 363 U.S. 574 (1960), se resolvió que si una materia no está expresamente excluida del Convenio Colectivo se presupone incluida en el procedimiento de arbitraje. **A excepción de asuntos que tengan que ver con la clarificación de las unidades apropiadas.**

A tales efectos, encontramos que el Artículo III, Sección A, *supra*, del Convenio Colectivo dispone claramente que la **Unidad Laboral** será la **representante exclusiva de todas las enfermeras y enfermeros graduados** que emplee el Hospital en sus instalaciones en Hato Rey, Puerto Rico, **tanto en presentes como en futuros programas, según certificación emitida por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.** (Énfasis nuestro).

La letra clara de este Artículo derrota los argumentos del Hospital. Las partes pactaron quiénes serían miembros de la Unidad Apropriada, tanto en el presente como en el futuro y la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo así lo certificó. Por lo que resulta innecesario clarificar lo que está claro. La jurisdicción del árbitro emana del convenio colectivo así como de la sumisión, razón por la cual el Negociado de Conciliación y Arbitraje tiene jurisdicción para entender en la presente controversia conforme a lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

De igual manera, el Artículo X, *supra*, dispone la forma en que se resolverán los asuntos relacionados con el surgimiento de **“cualquier”** controversia, disputa o

diferencia que envuelva el significado, la aplicación, interpretación o extensión de las disposiciones del Convenio. La presente querrela enmarca dentro de los parámetros establecidos en dicho Artículo.

Ante la letra clara del Convenio, en términos de que la Unión de marras es y será la representante exclusiva de todas las enfermeras y enfermeros graduadas(os) que emplee el Hospital en sus instalaciones en Hato Rey, nos declaramos con jurisdicción para entender en el presente caso. Nótese, que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, prevalecerá el sentido literal de sus cláusulas. Código Civil (Artículo 1233.) Así pues, la querrela incoada por la Unión es arbitrable en su modalidad sustantiva.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO

La Unión alegó que el Hospital violó el Convenio Colectivo al ofrecer servicios al público en el Centro de Cáncer con personal administrativo y/o gerencial, correspondiendo este trabajo a la Unidad Contratante.

El Hospital, por su parte, argumentó que no violó el Convenio Colectivo dado que la creación de una plaza no unionada de carácter administrativo no violenta el Convenio Colectivo al ser ello una prerrogativa administrativa a la cual tiene legítimo y perfecto derecho. Éste expresó además, que la Unión carece de base legal o contractual alguna para cuestionar o impugnar la misma.

No obstante, si bien es cierto que la creación de plazas de carácter administrativo es prerrogativa gerencial, no es menos cierto que a los incumbentes de dichas plazas les está vedado ejercer funciones de la Unidad Contratante.

Por otra parte, el reclamo de la Unión va más allá de lo señalado por el Hospital. Éste incluye la contratación de dos enfermeras graduadas que no han pertenecido nunca a la Unidad Contratante y que por sus funciones no pueden ser catalogadas como personal gerencial o administrativo.

De la prueba presentada ante nos, se desprende que la Unión tuvo conocimiento de que se había trasladado al Centro de Cáncer a una Coordinadora Administrativa del Hospital y que ésta administraba quimioterapia a los pacientes además de ejercer las funciones inherentes a su puesto. Que las partes sostuvieron una reunión en Primer Paso donde se le aseguró a la Unión que las funciones de dicha coordinadora eran puramente administrativas y que tan pronto comenzaran a brindar servicios al público en general, se publicarían las plazas conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo. Que la Directora de Recursos Humanos confirmó lo manifestado en dicha reunión mediante carta dirigida a la Presidenta de la Unión. Que se publicó una plaza en el Hospital y que la candidata luego de haber sido seleccionada declinó la misma por lo que se dieron a la tarea de buscar un recurso externo. Que finalmente contrataron dos enfermeras graduadas y un supervisor. Que las enfermeras graduadas que brindan servicio en el Centro de Cáncer no pertenecen ni han pertenecido nunca a la Unidad Contratante.

Al examinar el Convenio Colectivo suscrito entre las partes encontramos que el mismo es claro al determinar la composición de la Unidad Contratante y establecer que la conformarán todas las enfermeras y enfermeros graduados que emplee el Hospital en sus instalaciones en Hato Rey, tanto en presentes como en futuros programas. Artículo 3, Sección B, *supra*, del Convenio.

En reconocimiento de lo anterior y como condición de empleo, será obligatorio para todo empleado nuevo cubierto por el Convenio y contratado por el Hospital para trabajar después de la fecha de efectividad del mismo, el ingresar a la Unidad Laboral no más tarde del trigésimo primer día calendario de haber comenzado a trabajar, y mantenerse al día en el pago de sus cuotas regulares a tenor con el Artículo 4 sobre Taller Unionado, Sección C, *supra*. Más aún, las partes reconocieron en el Artículo XXV, sobre Disposiciones Generales, que en la eventualidad de que la Sociedad Española de Auxilio Mutuo y Beneficencia de Puerto Rico operara alguna área en las instalaciones del Hospital en Hato Rey que requiriera la utilización de personal de enfermería graduada, le sería aplicable el Convenio Colectivo

Por todo lo anterior, determinamos legítimo el reclamo de la Unión. El Hospital ha violado reiteradamente el Convenio Colectivo al ofrecer servicios al público en el Centro de Cáncer con personal administrativo y / o gerencial, correspondiendo este trabajo a la Unidad Contratante.

VI. LAUDO

La querrela es arbitrable sustantivamente. El Hospital violó el Convenio Colectivo al ofrecer servicios al público en el Centro de Cáncer con personal

administrativo y/o gerencial correspondiendo este trabajo a la Unidad Contratante. Se le ordena al Hospital publicar las plazas del personal del Centro de Cáncer que ofrece servicio al público, conforme se comprometió mediante carta al respecto de 24 de marzo de 2003. Esta orden el Hospital deberá cumplirla al recibo de este Laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 29 de junio de 2007.

LILLIAM M. AULET BERRÍOS
ÁRBITRO

LMAB/drc

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 29 de junio de 2007 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA BRENDA ROSADO APONTE
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE, MUÑOZ NOYA & RIVERA, C.S.P
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA DENSE COLÓN ALVARADO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO DE PR
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO CARLOS ORTIZ VELÁZQUEZ
50 CALLE COLL Y TOSTE
SAN JUAN PR 00918

SRA ANA CONSUELO MELÉNDEZ
PRESIDENTA
ULEES
EXT ROOSEVELT
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

**DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**