

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**HOSPITAL SAN CRISTÓBAL
(Hospital o Patrono)**

Y

**UNIÓN LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD
(ULEES o Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-08-1697

SOBRE:

ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Hospital San Cristóbal, en Ponce, Puerto Rico, el 13 de febrero de 2009. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 13 de abril de 2009. La comparecencia fue la siguiente:

POR EL HOSPITAL: el Lcdo. Jesús Rodríguez Urbano, Representante Legal y Portavoz; y la Srta. Candie Rodríguez, Directora de Recursos Humanos.

POR LA UNIÓN: el Lcdo. Teodoro Maldonado, Representante Legal y Portavoz; Sra. Evelyn Santa López, Delegada General; y el Sr. Ariel A. Echevarría, Oficial de ULEES y testigo.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo con relación a la controversia a ser resuelta por esta Árbítro, no obstante, cada una de estas presentó un proyecto dirigido a estos efectos. Los mismos se detallan a continuación:

POR EL HOSPITAL:

Si la querella de referencia es arbitrable sustantivamente, de conformidad al propio Convenio Colectivo y el estado de derecho vigente.

Si la presente querella en arbitrable procesalmente, de conformidad al Convenio Colectivo.

De superarse los anteriores planteamientos, si procede la reclamación de la parte querellante.

POR LA UNIÓN:

Determinar si el Hospital violó o no el Artículo XXI del Convenio Colectivo, sobre el pago de Bono de Navidad. De determinarse que sí, que la Árbítro conceda el remedio adecuado conforme a la Ley 1148 de 30 de junio de 1969, según conocida, Ley de Bono de Navidad de los Empleados Privados de Puerto Rico.

A tenor con la facultad que nos concede el Reglamento para el Orden Interno de los Procedimientos de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, hemos determinado que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el presente caso es o no arbitrable sustantivamente. De no serlo, desestimar la querella. De ser arbitrable sustantivamente, determinar si es arbitrable en su modalidad procesal. De no serlo, desestimar la querella. De ser arbitrable en su modalidad procesal, determinar si corresponde o no el pago de Bono de Navidad a los querellantes.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES**ARTÍCULO X****Procedimiento de Quejas y Agravios**

A. Si surgiera cualquier controversia, conflicto, disputa 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 el Empleado, la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

Primer Paso

Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentar dicha queja por escrito, de por sí o a través de su Delegado y/o un Representante de la Unidad Laboral, ante su Supervisor inmediato, dentro de los cinco (5) días laborables, siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los cinco (5) días siguientes, a que se presente dicha queja, el supervisor presentará la decisión por escrito para resolver dicha queja. Si el empleado no está conforme con la decisión del Supervisor, o si la queja del empleado concernido no pudiera resolverse con su Supervisor, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso. En caso de no presentarse el Delegado o que éste no esté dispuesto a presentar la querella, el representante autorizado de la Unión podrá radicar la misma.

Segundo Paso

El empleado, el delegado y/o el representante autorizado de la Unidad Laboral someterá su querella por escrito, no más tarde de cinco (5) días laborables después que el Supervisor inmediato contestara, o debió haber contestado la querella en el Primer Paso al Director de Recursos Humanos o su

representante autorizado. El Director de Recursos Humanos convocará una reunión entre las partes para discutir la querrela ante su consideración, no más tarde de cinco (5) días laborables después que la misma sea sometida. Luego de celebrada dicha reunión, el Director de Recursos Humanos, o su representante autorizado presente su decisión por escrito dentro de los próximos cinco (5) días laborables después de celebrada la reunión, disponiéndose que mediante mutuo acuerdo escrito se podrá extender dicho periodo.

Tercer Paso

1. Si la Unidad Laboral no está conforme con la decisión del Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, la Unidad Laboral 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 sometidas 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.
2. El Árbitro no tiene jurisdicción para alterar, enmendar, modificar las disposiciones del Convenio Colectivo. Disponiéndose, que un laudo emitido en violación de este Convenio será nulo y sin valor.
3. El laudo que emite el Árbitro será conforme a derecho.
4. Si cualquiera de las partes contratantes de este Convenio excediera el límite fijado en este artículo para tramitación de las quejas y agravios, la queja o el agravio será considerado como resuelto en contra de la parte que excedió los periodos de limitación aquí especificados, excepto cuando las partes acuerdan, por escrito, extendiendo dichos limites de tiempo.

5. Cuando se trata de una querrela por despido, si la decisión del árbitro ordena la reposición del empleado despedido, el Hospital vendrá obligado a pagar al empleado todos los salarios que dejó de devengar desde la fecha del despido hasta la fecha en que sea reinstalado en el empleo para los efectos de todos los beneficios y disposiciones dispuestas en el convenio. Se descontará de cualquier compensación el dinero que haya recibido el empleado por concepto de sueldos o beneficios económicos o de cualquier tipo recibido de fuentes distintas al Hospital durante el tiempo que no estuvo trabajando el empleado, dentro del horario regular de trabajo y que no esté relacionado con otros trabajos que éste pueda o esté realizando. En caso de suspensión temporera, por castigo o por cualquier otro motivo, que el Árbitro reduzca su duración, el Hospital pagará al empleado afectado los salarios correspondientes al tiempo de la suspensión, que de acuerdo con la decisión del Árbitro, se consideró injustificada. Se descontará del reembolso lo que el empleado hubiera recibido de fuentes externas, durante la suspensión, según se estableció en la sección 5 de este Artículo.

Toda reclamación de salarios que surja bajo este convenio y las leyes aplicables y los tipos de salarios generales no estarán sujetas al procedimiento de arbitraje, ya que las partes expresamente convienen que el arbitraje será sustituido por un tribunal con jurisdicción competente. Esta sección aplicará únicamente a cualquier reclamación de salarios, cuya cuantía exceda de mil dólares (\$1,000.00) y/o que sea una reclamación de un grupo de empleados que se vean afectados por la interpretación de este convenio.

- (a) Para propósitos de computar todos los periodos de tiempo especificados en este artículo, los sábados, domingos y días feriados mencionados en el Artículo XX sobre Días Feriados de este Convenio Colectivo, no serán considerados días

laborables, a menos que se entendiera que son parte de su turno regular de trabajo.

- (b) Para tener efecto y vigor las notificaciones donde se requiera recurrir a un árbitro, de acuerdo con este Artículo, serán entregadas personalmente por una parte a la otra parte vía facsímile, o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte, dentro del límite de tiempo especificado por este Convenio Colectivo.
- (c) En caso de que una de las partes dejare de comparecer, sin causa justificada, ante el árbitro después de haber recibido notificación legal al efecto, el árbitro que esté por la presente autorizado a emitir su fallo con el testimonio de la parte compareciente, a menos que haya causa justificada.

...

ARTÍCULO XXI

Bono de Navidad

Con el fin de mantener las buenas relaciones entre el Hospital y sus empleados, y para estimular a éstos al mejor cumplimiento de sus deberes, el Hospital concederá a cada empleado cubierto por este Convenio Colectivo un Bono de Navidad equivalente a:

Todas las unidades, con excepción a las enfermeras graduadas, recibirán:

1. Dos y medio por ciento (2.5%) de los salarios devengados anualmente con tope, según la Ley de Bono de Navidad, (29 L.P.R.A. 501 et seq.)

Todas las graduadas(os), el tres (3%) por ciento de sus salarios:

1. Durante el primer y segundo año, con un tope de \$10,000.00
2. Durante el tercer y cuarto año, con un tope de \$12,000.00

El Bono Navideño será hecho efectivo al empleado no más tarde del quince (15) de diciembre de cada año.

Los empleados cubiertos por este Convenio recibirán, en adición al Bono de Navidad, un pago de incentivos por años de servicio en la siguiente proporción:

1. De cinco (5) a nueve (9) años de servicio, \$40.00.
2. De diez (10) años a quince (15) años de servicio, \$50.00.

Esta cantidad le será entregada como parte del cheque de Bono de Navidad, según se especifica en la Sección "A".

...

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE EL PLANTEAMIENTO DE

ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

La presente controversia trata sobre una alegada violación del Hospital al Convenio Colectivo, en su Artículo XXI sobre Bono de Navidad, supra. La Ley 148 de 30 de junio de 1969, conocida como Ley de Bono de Navidad para Empleados de la Empresa Privada, fue creada para establecer el pago de un bono a ciertos empleados de la empresa privada y proveer la forma y término del pago. Aunque las disposiciones de esta ley no aplicarán a aquellos empleados que reciban bonos anuales mediante

convenios colectivos, fue al amparo de este precepto legal, que las partes de autos pactaron, en el Artículo XXI, supra, la concesión del Bono de Navidad a los empleados cubiertos por este Convenio.

Sin embargo, previo a entrar en la discusión de los méritos del caso, el Hospital nos trajo un planteamiento dirigido a establecer que carecíamos de jurisdicción para entender en la actual controversia. Éste nos alegó que el Convenio Colectivo, en su Artículo X, supra, sobre Procedimientos de Quejas, Agravios y Arbitraje, establece limitaciones jurisdiccionales a esta *Árbitro* cuando se trata de entender en asuntos relativos a las reclamaciones por concepto de salarios. Específicamente, el Hospital hace alusión a que tales reclamaciones no estarán sujetas a procedimientos de arbitraje, siempre y cuando las mismas surjan de este Convenio o las leyes aplicables. En su lugar, éstas serán referidas a tribunales con jurisdicción competente.

La Unión, por su parte, ripostó dicha alegación indicando que el Bono de Navidad no forma parte del salario del trabajador, sino que representa una bonificación o beneficio adicional al mismo, por lo que las controversias pertinentes a dicho bono sí están sujetas a nuestra jurisdicción. Asimismo, añadió que esta reclamación, vista de manera individual, no alcanza la cantidad de mil dólares (\$1000.00) contemplada en el Convenio Colectivo como límite para nuestra intervención.

Veamos, en detalle, la cláusula contractual aludida:

Toda reclamación de salarios que surja bajo este Convenio, las leyes aplicables y los tipos de salarios generales no estará

sujeta al procedimiento de arbitraje, ya que las partes expresamente convienen que el arbitraje será sustituido por un tribunal con jurisdicción competente. **Esta sección aplicará, únicamente, a cualquier reclamación de salarios, cuya cuantía exceda de mil dólares (\$1,000.00) y/o que sea una reclamación de un grupo de empleados que se vean afectados por la interpretación de este Convenio.**

Conforme se desprende de la anterior disposición, existen algunas variables que limitan nuestra jurisdicción para atender los méritos en esta controversia. En primer término, el hecho de que el Bono de Navidad pueda o no ser catalogado como salario. En segundo término, de dicho bono ser catalogado como salario, sí el mismo excede o no la cantidad de mil dólares (\$1,000.00). Y, finalmente, sí dicha reclamación atañe a un grupo de empleados afectados por la interpretación de este Convenio.

En cuanto al primer aspecto, ya el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha acogido, en varias instancias, la definición del término “salario” adoptada por la Asamblea Legislativa bajo las disposiciones de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, conocida como la Ley del Salario Mínimo. La misma establece que dicho término se circunscribe al sueldo, jornal, y a **toda clase de compensación**, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualquiera de ellos... LPRA, secc. 250c. (Supl 2001). Por ende, sí la Ley del Bono de Navidad, define el bono como una **compensación** conferida al empleado basado en los servicios que éste ofrece; y acogemos la definición de salarios, en su acotación de “toda clase de compensación”, inevitablemente, tenemos

que concluir que el Bono de Navidad sí está considerado como parte integral del salario.

Referente a los demás aspectos circunscritos a nuestra jurisdicción, aunque no se nos presentó la cifra exacta reclamada, ni se evidenció que la misma excede la cantidad de mil dólares (\$1,000.00), no es menos cierto que tratándose del Bono de Navidad, el cual consiste en un 2.5% a un 3% del salario del trabajador, y siendo la de autos una reclamación que cubre a todos los empleados de la unidad apropiada, es obvio que la suma de las reclamaciones individuales no sólo alcanza dicha suma, sino que la supera.

En conclusión, habiéndose catalogado el Bono de Navidad en la modalidad de salario, tratándose esta controversia de una reclamación que atañe a un grupo de empleados, y, excediéndose de mil dólares (\$1,000.00) la cuantía de dicho reclamo; es forzoso concluir que, a la luz de la letra clara del Convenio Colectivo, carecemos de jurisdicción para entender en los méritos de este caso.

La validez y estricto cumplimiento del Convenio Colectivo tiene que ser el norte de toda adjudicación y determinación arbitral. Y cuando el lenguaje de dicho Convenio es claro y trasciende toda duda razonable, nos corresponde ceñirnos al mismo. Asimismo, por ser el arbitraje una materia de consentimiento, éste no puede ser impuesto más allá del ámbito acordado por las partes. Una parte no puede ser obligada a someter ante la consideración de un Árbitro, asuntos que no hayan sido acordados previamente. Por tal razón, la interpretación del Convenio Colectivo deberá apoyarse

fundamentalmente en las reglas generales de las obligaciones y los contratos. U.I.L. de Ponce v. Destilería Serralles, Inc., 116 D.P.R. 348.

A tono con lo antes expresado, y en consideración a que, en los procedimientos de arbitraje, la jurisdicción para entender en los méritos es otorgada por las partes contratantes, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El caso presentado ante nuestra consideración no es arbitrable sustantivamente, por lo que carecemos de jurisdicción para entrar a dilucidar los méritos del mismo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de mayo de 2009.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 13 de mayo de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ARIEL A ECHEVARRÍA
OFICIAL
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA EVELYN SANTA LÓPEZ
DELEGADA GENERAL
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRTA CANDIE RODRÍGUEZ
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
HOSPITAL SAN CRISTÓBAL
PO BOX 800501
COTO LAUREL PR 00780

LCDO JESÚS A RODRÍGUEZ URBANO
PO BOX 9009
PONCE PR 00732-9009

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA