

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

CONCILIO DE SALUD INTEGRAL DE LOÍZA Patrono	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-10-215
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (ULEES) UNIDADES A-B-C-D Unión	SOBRE : CESANTÍA (SRA. WANDA BORIA)
	ÁRBITRO : ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 14 de marzo de 2012, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 17 de abril de 2012, fecha en que venció el término para someter Alegatos¹ en apoyo a las contenciones de las partes.

Por el CONCILIO DE SALUD INTEGRAL DE LOÍZA, compareció la Sra. Vilmayra Santiago Rivera, supervisora de recursos humanos y el Lcdo. Víctor M. Rivera Torres, representante legal y portavoz.

Por la ULEES compareció el Sr. Aníbal Alago, funcionario y testigo, Sra. Wanda Boria Osorio, querellante y el Lcdo. Carlos M. Ortiz, representante legal y portavoz.

¹ Ninguna de las partes sometió Alegatos.

También, estuvieron en Sala las Srtas. Ana Acevedo Contreras y Katherine Cruz Santos, ambas estudiantes del Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad de Puerto Rico, las cuales contaron con el aval de las partes para presenciar los procedimientos como parte de su práctica estudiantil.

A ambas partes se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes acordaron que la controversia a resolver es la siguiente:

Que la Honorable Árbitro resuelva conforme a derecho y al Convenio Colectivo si la Sra. Wanda Boria tiene o no derecho a la plaza de enfermera práctica que surgiera en abril de 2009.

DISPOSICIONES DEL CONVENIO APLICABLES A LA CONTROVERSIA

ARTÍCULO VIII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

1. El Concilio tendrá la facultad de dirigir y controlar la fuerza trabajadora, de establecer, dar seguimiento y hacer cumplir normas para la ejecución del trabajo.
2. El Concilio podrá cesantear de acuerdo con la antigüedad (seniority) según lo disponga este Convenio Colectivo, a aquellos empleados que a su juicio no fueran necesarios por falta de trabajo o despedir empleados por justa causa, conforme lo dispuesto en la legislación local vigente y el Convenio.
3. El Concilio podrá aumentar, combinar, dividir o eliminar cualquiera de sus operaciones y así mismo podrá determinar

el número, localización y el tipo de sus plantas e instalaciones.

4. En relación con equipo y operaciones, el Concilio podrá instalar o remover el equipo que a su juicio sea necesario y podrá cambiar, combinar, dividir o alterar sus métodos de operación.
5. La Unidad Laboral reconoce el derecho del Concilio de introducir nuevos métodos de trabajo y nuevas tecnologías y de cambiar los métodos y sistemas existentes. El Concilio podrá regular tanto la calidad como la cantidad de sus servicios, siempre que se ajuste a las disposiciones del Convenio Colectivo. Se entiende que el Concilio retendrá el derecho de administrar su negocio en la forma y manera que estime conveniente con las solas limitaciones que expresamente surjan de la Ley del presente Convenio Colectivo.
6. SFG La Unión reconoce y acuerda que el Concilio tendrá el derecho de emplear, suspender, asignar, transferir y ascender o descender de puesto a las (os) empleadas(os), establecer requisitos, deberes y responsabilidades a todas las posiciones existentes al presente o que puedan crearse en el futuro, conforme a derecho y al Convenio, establecer las reglas del trabajo y disciplina a seguirse, disciplinar empleadas(os), incluyendo despido por causa justa, determinar el número y el sitio de las localidades, los métodos de operación, estándares, equipo, productos y cantidad de personal para ser utilizada o empleada(o) en las operaciones, subcontratar todas aquellas labores no asignadas normalmente a la unidad contratante, determinar la hora de entrada y salida y el número de horas que trabajarán sujeto a lo dispuesto en el Artículo XXVI (sic) el Convenio, consolidar o subdividir cualquier departamento u operación, establecer planes de incentivos, establecer procedimiento y reglamentación para mejorar la productividad y la calidad en sus operaciones, implementar reglas razonables de conducta y disciplina que deberán ser cumplidos por los empleados, hacer determinaciones relacionadas con trabajo de tiempo extra; (sic) y en general, manejar y dirigir los trabajos, departamentos y servicios que considere más factibles y económicos, todo lo anterior a tenor con los límites y

controles establecidos en este Convenio Colectivo y a la Ley.
(Subrayado nuestro)

ARTÍCULO XII SEGURIDAD DE EMPLEO

Despido

1. El Concilio no despedirá a los empleados cubiertos por este Convenio, excepto por causa justificada según dispuesto por la legislación local laboral vigente. Esta disposición no aplicará a los empleados que estén bajo período probatorio o temporero. (Énfasis suplido)
2. En caso de despido, el Concilio notificará por escrito al empleado y a la Unidad Laboral las razones para justificar el despido, no más tarde de dos (2) días laborables siguientes a la fecha de despido, excepto empleados en período probatorio o temporero. (Subrayado nuestro)

TRASFONDO DE LA QUERELLA

El 7 de julio de 2008, el Concilio contrató los servicios de la Sra. Wanda I. Boria Osorio, en adelante la Querellante, para ocupar la posición de Enfermera Práctica. Para ello las partes, firmaron el contrato número 08-07-02, Contrato de Servicios Temporeros. El propósito del mismo era cubrir la necesidad inmediata de tareas de enfermería práctica en el Centro de Loíza y en Clínica de Río Grande. Igualmente, incluyeron los términos y condiciones pactadas al momento de la firma del Contrato. Entre ello, acordaron una cláusula que indica que la Querellante *acepta que no existe expectativa de trabajo futura.* Exhibit 2 Conjunto.

Dicho Contrato fue extendido por un período de seis (6) meses, mes tras mes. Es decir desde el 1ro. de julio al 31 de diciembre de 2008. **Exhibit 4 al 7 Conjunto.** El 29 de diciembre de 2008, el Director Ejecutivo de El Concilio, le envió una comunicación donde le ratificó la fecha de vencimiento del contrato temporero existente entre las partes. Le indicó que el mismo vencía el 31 de diciembre de dicho año. Por lo que se daba por terminado los servicios prestados por la Querellante a esa fecha.

Posteriormente, el Patrono publicó un anuncio donde solicitaba candidatos para el puesto de enfermera práctica. La Convocatoria cerró el 9 de abril de 2009. **Exhibit 10 Conjunto.** Según surge de la comunicación de fecha 19 de mayo de 2009, la Querellante, solicitó la posición. No obstante, la decisión tomada no le favoreció, y así le fue comunicado. **Exhibit 11 Conjunto.** Ante tal decisión, la Querellante recurrió a la Unión para que interviniera.

El 2 de julio de 2009, la Unión activó el Procedimiento de Quejas y Agravios, conforme con lo dispone el Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos, cuya vigencia era de octubre de 2006 al 1ro de julio de 2009. En su querrela alegó violación al Convenio Colectivo. En vista de que las partes no pudieron llegar a un acuerdo que solucionara la controversia surgida entre estas, el 17 de julio de 2009, procedió a radicar en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la controversia de autos. El 14 de marzo de 2012, se llevó a cabo la audiencia de arbitraje.

La Unión alegó, por medio del Sr. Aníbal Alago, funcionario de la Unión, que la Querellante estaba ocupando una plaza unionada. Que hubo un contrato que se renovaba mes a mes, por lo que, al surgir la plaza en abril de 2009, le correspondía la

misma. La Unión entiende que, a pesar de que la Querellante fue cesanteada en el 2008, por disposición del Convenio Colectivo, específicamente el Artículo X, Antigüedad, la empleada acumuló una antigüedad.

Por su parte, el Concilio, sostuvo a través del testimonio de la Sra. Vilmayra Santiago Rivera, supervisora de Recursos Humanos, que no resulta de aplicación el Artículo aquí invocado. Que la Querellante no adquirió antigüedad alguna. Alegó que el Artículo VI, Empleados Probatorios, en su Sección 3, establece que: "Ningún empleado probatorio tendrá derecho a tramitar quejas o agravios bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje establecido en este Convenio". Mientras que, el Artículo XII, Seguridad de Empleo, claramente, dispone que las disposiciones del Convenio no son de aplicación a empleados en período probatorio ni temporero. Añadió que no existe disposición alguna en el Convenio Colectivo que disponga que el mismo aplica a empleados temporeros. Además, de que la querrela fue radicada 2 de julio de 2009, siete (7) meses, después de que se le canceló el contrato a la Querellante el 31 de diciembre de 2008. Por lo que la misma fue radicada fuera del término establecido por disposición del Convenio. Ello le fue comunicado a la Unión mediante comunicación escrita el 9 de julio de 2009. **Exhibit 13 Conjunto.**

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Las relaciones obrero patronales de las partes en controversia, al momento de los hechos, estaban regidas por un Convenio Colectivo. **Exhibit 1 Conjunto.** Un convenio colectivo constituye un contrato que como tal tiene fuerza de ley entre las partes

suscribientes, siempre y cuando no contravenga las leyes, la moral y el orden público. JRT v. Junta Adm. Muelles de Ponce, 112 DPR 318, 333 (1998), Ceferino Pérez v. AFF, 87 DPR 118.

Es claro que el procedimiento de arbitraje es una criatura del convenio colectivo, por lo que el árbitro debe actuar dentro de las facultades que el convenio le confiere, Gateway Co. vs. Mine Workers, 414 US 368 (1974). Como es sabido, las facultades del árbitro son limitadas y el propio convenio las cualifica y las limita.

Así, por tanto, un árbitro no tiene jurisdicción para intervenir en una controversia cuando el querellante resulta ser un empleado no cubierto por el convenio colectivo, ya que su acción requeriría resolver más allá de la mera interpretación del convenio colectivo. Es imperioso destacar que, en el caso de marras, las partes acordaron la controversia a resolver y mediante la sumisión, nos confirieron la autoridad para asumir jurisdicción.

La prueba presentada en el caso de autos nos demuestran que el Concilio, aquí patrono, no renovó el contrato temporero que regía las relaciones obrero patronales con la querellante, Wanda Boria. Dicho contrato vencía el 31 de diciembre de 2008. Así le fue comunicado a la Querellante mediante Memorando el 29 de diciembre de 2008. **Exhibit 8 Conjunto.**

De lo anteriormente indicado se colige que las relaciones obrero patronales entre la Querellante y el Patrono estaban regidas por un contrato de servicios temporeros, privado, entre esas dos (2) partes, únicamente. Que la Querellante fue contratada en sus inicios del 7 de julio de 2008 al 31 de julio de 2008. Igualmente, las partes acordaron,

y así lo hicieron constar en el mismo documento, que la Querellante aceptaba que *no existía expectativa de trabajo futura*. Exhibit 2 Conjunto. El contrato se continuó extendiendo durante seis (6) meses; mes tras mes. Véase Exhibit 4 al 7 Conjunto, Extensión de Contrato Temporero. Luego, el 29 de diciembre de 2008, el Concilio le comunicó a la Querellante la ratificación de la fecha de vencimiento de su contrato de servicios, la cual era efectiva al 31 de diciembre del mismo año. De manera que, dio por terminado los servicios prestados por la Querellante a esa fecha. Exhibit 9 Conjunto.

Luego del correspondiente análisis de la totalidad del Convenio Colectivo, vigente entre las partes aquí en controversia y la prueba desfilada determinamos que NO existe disposición alguna que cobije a un empleado contratado, para prestar servicios temporeros. Por el contrario, un empleado reclutado bajo estos términos, mientras está en dicha categoría de empleado, resultan de aplicación los términos y condiciones del *contrato individual* entre las partes (contrato privado), a menos que los contratantes estipulen lo contrario. Nótese que los términos y condiciones de su contratación privada son distintos y quedan claramente establecidos y definidos por los acuerdos consignados en el contrato firmado a esos efectos, en el caso de autos nos referimos al Contrato de Servicios Temporeros.

La Querellante fue contratada en carácter de servicios temporeros, por lo que no está protegida por las disposiciones del Convenio Colectivo, vigente al momento de los hechos. Ante ello, el Patrono está facultado, para tomar aquellas decisiones pertinentes al manejo y administración de la Institución. Así lo acordaron las partes, mediante el Artículo VII, Derecho de Administración, donde la Unión reconoce que: “el Concilio

retendrá el derecho de administrar su negocio en la forma y manera que estime conveniente con las solas limitaciones que expresamente surjan de la Ley del presente Convenio Colectivo." Por cuanto, no existiendo limitación alguna en el Convenio Colectivo, aplicable a la presente querella, concluimos que el Patrono no violado sus disposiciones. Por tanto, se declara **NO HA LUGAR**, la reclamación de autos.

Siendo el convenio colectivo un contrato, si sus términos son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas. Esto significa que cuando la letra es clara no procede recurrir a materias extrínsecas para su interpretación, pues no deberá entenderse comprendidos en ellas cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar. Luce v. JRT, 86 DPR 425 (1962).

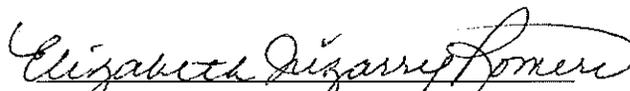
Por los fundamentos anteriormente expuestos, las contenciones de las partes, la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable a la controversia, emitimos el siguiente:

LAUDO

Conforme con las disposiciones del Convenio Colectivo aplicables a la presente controversia, la Sra. Wanda Boria no tiene derecho a la plaza de enfermera práctica que surgiera en abril de 2009. Se declara **NO HA LUGAR**, la reclamación de autos. Se ordena el cierre y archivo con perjuicio del caso de epígrafe.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 19 de julio de 2012


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 19 de julio de 2012, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. VILMAYRA SANTIAGO RIVERA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
CONCILIO DE SALUD INTEGRAL DE LOÍZA
PO BOX 509. CARR. 188 INT. 187
LOIZA PR 00772

LCDO. VÍCTOR M. RIVERA TORRES
RIVERA COLÓN, RIVERA TORRES & RÍOS BERLY
AVE. FERNÁNDEZ JUNCOS 1502, ALTOS
SANTURCE PR 00909

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

LCDO. CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
354 CALLE HÉCTOR SALAMAN
URB. LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III