

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

CONCILIO DE SALUD INTEGRAL DE LOIZA (Patrono o Compañía)	LAUDO
Y	CASOS: A-13-1545 y A-13-1546
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS Y EMPLEADOS DE LA SALUD (Unión)	SOBRE: COMPRA DE MEDICAMENTOS (Reclamación de Juan Cepeda Matos y Luz E. Navarro, respectivamente)
	ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en este caso se celebró el 16 de marzo de 2015, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

El Concilio de Salud Integral de Loiza, en adelante el Concilio o CSILO, compareció representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Víctor M. Rivera Torres.

La Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante la ULEES, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 10 de

agosto de 2015, cuando expiró la extensión en el término para presentar los alegatos, concedida a solicitud de la ULEES.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Concilio propuso la siguiente sumisión:

"Si el beneficio de farmacia que se incorporó en el artículo 26, sección 4 del Convenio Colectivo del 2012, aumentando el beneficio de \$10.00 a \$20.00 tuvo el efecto de sustituir y derogar el procedimiento de farmacia y el uso y costumbre que dispone que el mismo era mensual, a pesar de que el procedimiento se incorporó en el propio Convenio. Se aumentó la cantidad y no se cambió el procedimiento."

Por otro lado, la ULEES propuso la siguiente sumisión:

"Que el Honorable Árbitro resuelva conforme a derecho y al Convenio Colectivo, si, los empleados tienen derecho a utilizar el beneficio anual de \$240.00 para medicamentos, cuando tengan la necesidad de medicamentos en cualquier momento durante el año, sin que el patrono se lo fraccione en sumas mensuales de \$20.00."

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje

del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Si el Concilio infringe de alguna forma el convenio colectivo, al insistir en pagar a los unionados el beneficio de medicamentos a razón de \$20.00 mensuales. Proveer un remedio congruente.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Los casos de epígrafe tratan, cada uno, sobre una queja presentada por la UIA, en representación del Sr. Juan J. Cepeda Matos y de la Sra. Luz E. Navarro León, por razón de un alegado incumplimiento de parte del Concilio, del convenio colectivo aplicable, con vigencia del 1 de agosto de 2012 al 1 de agosto de 2016.

Desde el 1 de marzo de 2009, se estableció en el Procedimiento para el Beneficio de Farmacia lo siguiente: "El Concilio... otorga \$10.00 mensual, no acumulable, como beneficio de Farmacia para la adquisición de medicamentos disponibles en la misma, para el empleado y familiares inmediatos. Entendiéndose por familiares inmediatos, esposo(a), hijo(a). En el caso de empleados no casados que vivan con los padres, estos serán los familiares inmediatos. Están excluidos de familiares inmediatos los nietos, sobrinos, tíos, abuelos, primos, suegros y

^{1/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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."

cualquier otro, tal y como lo establece el procedimiento para el beneficio de Farmacia del Concilio.”

En el apartado 4 del Artículo XXVI del convenio colectivo que entró en vigor el 1 de agosto de 2012 se establece lo siguiente: “El Concilio otorgará un beneficio no acumulable de hasta \$240.00 anual para la compra de medicamentos disponibles en la Farmacia del Concilio. Este beneficio aplicará al empleado y familiares inmediatos. Entiéndase como familiares inmediatos, cónyuges [sic] e hijos que vivan bajo el mismo techo del empleado. En el caso de empleados no casados que vivan con los padres, estos serán los familiares inmediatos. Están excluidos de familiares inmediatos los nietos, sobrinos, tíos, abuelos, primos, suegros y cualquier otro, tal y como lo establece el procedimiento para el beneficio de Farmacia del Concilio”

El Concilio sólo está permitiendo utilizar \$20.00 cada mes. Trabada la controversia entre las partes, la ULEES solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante NCA-DTRH, mediante la presentación de las correspondientes solicitudes para designación o selección de árbitro; las cuales tienen fecha del 16 de noviembre de 2012.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Concilio sostiene que “el beneficio de farmacia incluido en el Artículo 26, Sección 4, del Convenio vigente tiene que regirse por el procedimiento establecido

por el CSILO que estaba vigente al momento de aprobarse el Convenio y que aún continua vigente, y el cual ha constituido el uso y costumbre en el CSILO". Sostiene, además, lo siguiente: "Específicamente, de la política de procedimiento para el uso del beneficio de farmacia se desprende que el uso del beneficio se limita a una suma mensual (que el Convenio aumentó... a \$20.00 mensuales) no acumulables."

La ULEES sostiene que "el convenio no fracciona los \$240.00 anuales a sumas mensuales, por lo que es ilegal e irrazonable la posición del patrono de que puede así fraccionarlo".

Se advierte que aunque en la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; el presente caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba, que de prueba contradictoria.

La ULEES argumenta, y repite de manera general que "[l]a práctica anterior del Concilio de concederle a los unionados un beneficio de [hasta] \$10.00 [mensuales] para la compra de la Farmacia [sic], fue dejada sin efecto mediante el Artículo XXVI del Convenio Colectivo cuando las partes acordaron aumentar dicho beneficio a \$240.00 anuales sin ningún tipo de restricción".

El lenguaje de la disposición contractual citada parece claro; no obstante, debemos recordar la expresión del ex Juez Asociado de nuestro Tribunal Supremo, señor Irizarry Yunque, en *Junta de Relaciones del Trabajo vs. National Parking*

Co., 112 DPR 162, 166 (1982), a saber: "La libertad de interpretación del árbitro dependerá de la claridad de las cláusulas del convenio. Una cláusula cuyo lenguaje parece ser claro puede ser ambigua si admite que se le den interpretaciones conflictivas."

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito de que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir.

Toda vez que las partes no pueden prever toda situación que pueda surgir durante la vigencia del convenio colectivo, la teoría de las obligaciones implícitas postula que muchos derechos y obligaciones se encuentran implícitos en el contrato y no explícitos. Este enfoque imprime gran protección al status quo y en ese sentido la preservación del mismo puede resultar en algo esencial. Las prácticas pasadas pueden reflejar lo que constituye el status quo que las partes contratantes tenían la intención de preservar y, por tanto, es importante considerar tales prácticas para una interpretación correcta y adecuada del contrato. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 241*. La interpretación de los contratos y demás actos jurídicos, aunque haya de partir de la expresión contenida en las palabras

pronunciadas o escritas, no puede detenerse en el sentido riguroso o gramatical de las mismas, y ha de indagar fundamentalmente la intención de las partes, y el espíritu y finalidad que hayan presidido el negocio, infiriéndose de las circunstancias pasadas, concurrentes y de la total conducta de los interesados.

Véase *Cooperativa La Sagrada Familia v. Castillo*, 107 DPR 405 (1978).

No cabe duda que a menudo la conducta pasada arroja luz sobre el significado del lenguaje contractual ambiguo; no obstante, se ha establecido que para que una conducta califique como práctica pasada, la misma ha de observarse consistentemente en situaciones recurrentes, creándose así en las partes el entendimiento de que esa es la práctica o conducta adecuada, y no puede ser rechazada, modificada o terminada unilateralmente durante la vigencia del convenio colectivo. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones*, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 242, y *Elkouri & Elkouri*, *How Arbitration Works*, 6th ed., 2003, BNA, Washington, DC, páginas 623-626.

La prueba admitida y no controvertida establece que previo a la vigencia del convenio colectivo aplicable ya el CSILO había establecido, como parte de los beneficios a sus empleados, un beneficio de farmacia para cada empleado, por la cantidad de \$120.00 cada año, no acumulables; que el uso y la costumbre siempre fue que el empleado podía hacer uso del beneficio hasta un máximo de \$10.00 cada mes; que el CSILO estableció, mediante reglamento, que otorgaría \$10.00 mensuales, no acumulables, como beneficio de farmacia, para la adquisición de

medicamentos disponibles en la misma; que en el convenio colectivo vigente y aplicable se aumentó el referido beneficio de \$120.00 a \$240.00, y que en dicho convenio colectivo nada se dispuso acerca del procedimiento para otorgar el beneficio.

El peso de probar que el nuevo convenio colectivo modificó el uso y la costumbre y/ o la práctica pasada en cuestión recayó sobre la ULEES, la parte que sostiene la afirmativa en la controversia y contra la cual el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. Es preciso recordar que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. Cabe destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.” Véase *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC, página 325.

La práctica pasada puede proveer una guía útil en el área de salarios y beneficios marginales, para suplementar algún elemento que no se desprenda claramente del texto del convenio colectivo. La teoría de las obligaciones implícitas afirma que el patrono tiene la obligación implícita de mantener las condiciones de trabajo y otras políticas patronales hasta que se haya negociado otras. Es preciso citar de *Luce v. JRT*, 86 DPR 425, 437-438 (1962), el siguiente texto, el cual es una

traducción del texto en *NLRB v. Newark Morning Ledger*, 120 F.2d 262 (1941): "El derecho de negociar colectivamente es, sin embargo, necesariamente un derecho continuo. Corrientemente los convenios colectivos, como en este caso, se negocian por períodos de tiempo definitivamente limitados. Las negociaciones para su renovación deben tener lugar periódicamente... Además, en cualquier momento puede hacerse deseable y hasta necesario el negociar colectivamente para la modificación de un convenio colectivo existente que en la práctica se ha demostrado que es injusto o impracticable o para resolver querellas o alegadas violaciones de tal convenio. Se ve pues que la negociación colectiva es un proceso continuo y de desarrollo por virtud del cual... la relación entre el patrono y el empleado ha de moldearse, y los términos y condiciones del empleo han de modificarse progresivamente en forma que sea mutuamente satisfactoria a todas las partes concernidas..."

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

El Concilio no infringe de alguna forma el convenio colectivo, al insistir en pagar a los unionados el beneficio de medicamentos a razón de \$20.00 mensuales; en consecuencia, se desestiman las querellas, y se decreta el cierre, con perjuicio, y archivos de las mismas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 4 de abril de 2016.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 4 de abril de 2016; se envía copia por correo en esta

misma fecha a las siguientes personas:

SR ANIBAL ALAGO
ULEES
URB EXT ROOSEVELT
CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA VILMAYRA SANTIAGO RIVERA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
CONCILIO DE SALUD INTEGRAL DE LOIZA
PO BOX 509
LOIZA PR 00772

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
URB EXT ROOSEVELT
CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO VÍCTOR M RIVERA TORRES
AVE FERNÁNDEZ JUNCOS 1502 ALTOS
SAN JUAN PR 00909


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III