

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

HOSPITAL DR. PEREA
(PATRONO)

Y

UNIDAD LABORAL DE
EMFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD (ULEES)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-519

SOBRE: RECLAMACIÓN DE PAGO DE
DIFERENCIAL - Sr. Melvin Martínez
Avilés

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en las Oficinas del Patrono en Mayagüez, el martes el 24 de marzo de 2015. El caso quedó sometido el 15 de mayo de 2015.

Por el Hospital Dr. Perea, en adelante "el Patrono o el Hospital", comparecieron: el Lcdo. Diego Ramírez Bigott, representante legal y portavoz y la Sra. Betzaida Fagundo Rivera, Coordinadora de Recursos Humanos y testigo.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (ULEES), en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, asesor legal y portavoz y el Sr. Melvin Martínez Avilés, querellante. Tania Lugo Maldonado,

Estudiante del Colegio de Mayagüez del Departamento de Relaciones Laborales, asistió como observadora.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el árbitro determine si el Hospital cumplió con el Artículo XXI y XXII del Convenio Colectivo, en referencia al pago de incentivos y diferenciales en torno al querellante. De determinar que el Hospital cumplió con los referidos Artículos que desestime la querella. De determinar que no se cumplió con los referidos Artículos que provea el remedio correspondiente según el Convenio Colectivo.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO¹

ARTÍCULO IV

...

Sección 4.1 Composición de la Unidad Apropriada

A. Incluidos:

La Unidad Apropriada para los efectos de este Convenio estará compuesta por las siguientes clasificaciones: Todas las Enfermeras(os) Prácticas (os) Licenciadas (os), Auxiliares de Farmacia, Escoltas, Técnicos de Rayos X, incluyendo Terapia Respiratoria, Técnicos de Sala de Operaciones, Asistentes de Laboratorio, E.K.G., Flebotomistas y Técnicos del "Central Supply".

ARTÍCULO XXI

...

Sección 21.1 Incentivos y Diferenciales:

A la fecha de la firma del presente Convenio los Incentivos por turnos 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

¹Exhíbit 1 Conjunto. Convenio Colectivo.

técnicos no serán eliminados ni reducidos como consecuencia de la firma del presente Convenio Colectivo.

Sección 21.2 Incentivos para turnos fijos para Empleados Técnicos y Enfermeras Prácticas

Durante la vigencia del presente Convenio, el Hospital podrá pagar y establecer las cuantías que entienda procedentes de diferenciales a las Enfermeras Prácticas y/o los empleados Técnicos regulares que físicamente desempeñen funciones de cuidado al paciente por turnos fijos para responder a las necesidades del mercado.

Sección 21.3 Diferenciales por Especialidad para Empleados Técnicos y Enfermeras Prácticas

Durante la vigencia del presente Convenio el Hospital podrá establecer las cuantías que entienda procedentes de diferenciales a las Enfermeras Prácticas y/o empleados regulares técnicos que físicamente desempeñen funciones de cuidado al paciente en áreas de especialidad y/o extraordinaria para responder a las necesidades del mercado. El Hospital notificará a la Unión con diez (10) días de anticipación su decisión, de manera que la Unión pueda tener la oportunidad de negociar.

...

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:

ÁREAS EXTRAORDINARIAS:

Sala de Recuperación	-	\$65.00
Enfermera flebotomista	-	\$55.00

Pediatría	-	\$15.00
Sala de Partos	-	\$90.00
Nurse	-	\$70.00
Auxiliar de Laboratorio	-	\$65.00
Telemetría	-	\$70.00
Médico Quirúrgico	-	\$25.00
Medicina General	-	\$25.00
Terapia Respiratoria	-	\$55.00

AREAS ESPECIALIZADAS

Intensivo	-	\$80.00
Laboratorio de Cateterismo	-	\$70.00
Sala de Operaciones	-	\$90.00
Rayos X	-	\$70.00
Ob-Gyn	-	\$15.00

En caso de que se asigne de manera permanente a una enfermera práctica a las áreas de Sala de Emergencia, Cirugía Ambulatoria y/o Intensivo Neonatal, se restablecerán los diferenciales aquí indicados.

IV. PRUEBA DOCUMENTAL

A. DOCUMENTOS ESTIPULADOS POR LAS PARTES

Exhíbit 1 Conjunto - Las partes presentaron como prueba conjunta el Convenio Colectivo, vigente del 1ro. de julio de 2013 hasta 1ro. de julio de 2017.

Exhíbit 2 Conjunto - Descripción de Deberes: Personal de Escolta.

Exhíbit 3 Conjunto - Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

Exhíbit 4 Conjunto - Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

B. PRUEBA DEL PATRONO

Exhíbit 1 del Patrono - Descripción del Puesto: Enfermera/o Práctica.

Exhíbit 2 del Patrono - Descripción de Deberes: Terapista Respiratorio/a, Departamento de Cuidado Respiratorio.

V. HECHOS ESTIPULADOS

1. Desde que se firmó el Convenio Colectivo, con vigencia de 1ro de julio de 2013 hasta 1ro. de julio de 2017, a los empleados con puesto de Escolta no se les ha realizado pago alguno relacionado a los diferenciales e incentivos.
2. El Sr. Melvin Martínez Avilés, aquí querellante, trabaja en el puesto de Escolta en el Hospital desde el 1995, aproximadamente.

VI. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 2 de agosto de 2013, la Unión, presentó esta querella en el Primer Paso del procedimiento de quejas y agravios². En la misma, se indicó que el motivo de la querella fue el siguiente: "El Patrono al eliminar arbitrariamente los diferenciales al querellante violentó el Artículo XXI, Sección 2.1, del Convenio Colectivo, que establece que los diferenciales continuarían siendo pagados como hasta el presente. Indicando, a su vez, que los mismos no serían eliminados."
2. El 13 de agosto de 2013, la Unión presentó esta querella en el Segundo Paso del procedimiento de quejas y agravios³; en la misma se establece, nuevamente, la violación al Artículo XXI, Sección 2.1.

²Exhíbit 3 Conjunto - Hoja de Trámite- Procedimiento de Quejas y Agravios - Primer Paso

³Exhíbit 4 Conjunto- Hoja de Trámite- Procedimiento de Quejas y Agravios - Segundo Paso

3. El 27 de agosto de 2013 la Unión presentó la Solicitud para la Designación de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. En la misma la Unión alegó lo que sigue: "El Patrono eliminó el incentivo en violación del Convenio Colectivo y otros."

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso que nos ocupa, debemos determinar si procede o no el pago del diferencial al Querellante Melvin Martínez Avilés. Las partes tuvieron amplia oportunidad para presentar su prueba y contrainterrogar a testigos.

Por el Patrono testificó la Sra. Betzaida Fagundo Rivera, coordinadora de Recursos Humanos del Hospital. Ésta expresó que se encarga de coordinar los servicios del Departamento en conjunto con el Director, que participa y atiende las reclamaciones que presentan los empleados y que custodia los expedientes y administra el Convenio Colectivo. La señora Fagundo identificó para el registro los documentos de Descripción de Puesto: Enfermera/o Práctico⁴ y la Descripción de Deberes: Terapeuta Respiratorio/a, Departamento de Cuidado Respiratorio⁵. Durante el interrogatorio, ésta describió los deberes de los puestos de: escolta, enfermera(o) práctica(o) y empleado técnico; y enumeró las cualificaciones necesarias para cada uno de ellos. Además, señaló que, anteriormente, se pagaba el incentivo al puesto de escolta, pero que luego de la firma de este Convenio, se dejó de pagar.

⁴Exhíbit 1 del Patrono.

⁵Exhíbit 2 del Patrono.

En este caso, las partes acordaron, libre y voluntariamente, que sus relaciones obrero-patronales fueran gobernadas mediante el Convenio Colectivo con vigencia de 1ro. de julio de 2013 hasta 1ro. de julio 2017⁶. Sobre este particular, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que, "...el convenio colectivo es un contrato que como tal tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público". El mismo promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero patronal. Unión de la Industria Licorera v. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985). La función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos. Junta de Relaciones del Trabajo vs. Junta de los Muelles de Ponce, 88 JTS 117.

La prueba en este caso demostró que el puesto de Escolta es una clasificación a la cual le aplica el Convenio Colectivo (Unidad B), según el Artículo IV, Sección 4.1⁷. En el Artículo XXI, sobre Incentivos y Diferenciales, del Convenio Colectivo, se dispone que el Hospital pagará incentivos y diferenciales a Enfermeras Prácticas y Empleados Técnicos y no menciona a los Escoltas. Del lenguaje claro y libre de ambigüedad del Convenio Colectivo, aplicable a este caso, surge que no fue la intención de las partes incluir a los Escoltas como aquellos empleados con derecho a reclamar incentivos y diferenciales. Por lo tanto, la reclamación del Sr. Melvin Martínez Avilés, Escolta del Hospital, no procede.

⁶Artículo XLI, Vigencia

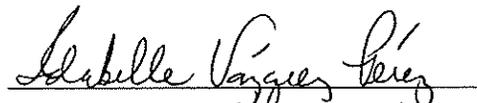
⁷ Artículo IV, Sección 4.1 Composición de la Unidad Apropriada, Convenio Colectivo Aplicable

VIII. LAUDO

Conforme el Convenio Colectivo y la evidencia presentada, determinamos que no procede el pago de incentivos y diferenciales al querellante Melvin Martínez Avilés, ya que el Hospital cumplió con el Artículo XXI y XXII del Convenio Colectivo. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan Puerto Rico, el 2 de diciembre de 2015.


IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

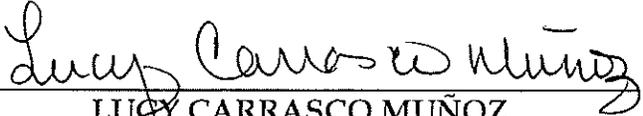
Archivada en autos hoy 2 de diciembre de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO DIEGO RAMÍREZ BIGOTT
JIMENEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

SRA BETZAIDA FAGUNDO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL METROPOLITANO DR. PEREA
15 CALLE DR BASORA
MAYAGUEZ PR 00681

LCDO FÉLIX BARTOLOMEI RODRÍGUEZ
EDIF. VILLA CAPITAN II OFIC. 102
828 AVE HOSTOS
MAYAGUEZ PR 00680

SR JOSÉ F COSTAS VIDAL
REPRESENTANTE ULEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III