

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

HOSPITAL RYDER MEMORIAL, INC
(Hospital o Patrono)

Y

UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES
ELÉCTRICAS, INC.
(Unión o UITICE)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A- A-16-3570*

SOBRE : ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM: A-15-1424

INTERPRETACIÓN DE
CONVENIO
PAGO DE DIFERENCIAL
RUBÉN APONTE
ARTÍCULO XV, SECCIÓN 3

ÁRBITRO : ELIZABETH
IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

La vista del caso se efectuó el 15 de septiembre de 2015, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey¹, Puerto Rico.

Por el HOSPITAL RYDER MEMORIAL, INC. en adelante denominado "el Patrono o el Hospital", comparecieron como testigos la Sra. María del R. Figueroa

¹ Número administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad procesal.

López, directora de recursos humanos, y el Lcdo. Ángel Muñoz Noya. La Lcda. Karen Ocasio Cabrera compareció como asesora legal.

De otra parte, por la UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS, INC., en adelante denominada "la Unión o la UITICE", comparecieron el licenciado Pedro Rivera, asesor legal, la señora Mylena Álvarez, oficial de la Unión, el señor David Dávila, testigo y el señor Rubén Aponte, querellante y testigo.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta.

En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

Que esta Honorable Árbitro determine si la reclamación es procesalmente arbitrable o no a tenor con el Convenio Colectivo. De ser procesalmente arbitrable que la Árbitro determine si la reclamación se justifica a tenor con el convenio, la evidencia y el derecho aplicable.

POR LA UNIÓN:

Que la Árbitro determine conforme a la prueba, los hechos, el convenio colectivo y el derecho aplicable si el acuerdo de pagar el diferencial a los Técnicos de Doppler por paciente y no por estudio realizado, como siempre se pagó, es nulo por dolo contractual, ya que lo acordado en la mesa de negociación sobre el pago por paciente se hizo como excepción para evitar el pago en exceso cuando los planes médicos efectúan sus pagos no por estudios y sí por pacientes. De establecerse que estuvo viciado el consentimiento de la Unión, se solicita se deje sin efecto, se anule el pago de estudio sólo por pacientes, y se reestablezca el pago por estudio realizado y por pacientes, cuando el plan médico así lo establezca. Solicitamos se ordene el pago de todos

los estudios realizados que se adeudan al Sr. Rubén Aponte como efectos del dolo contractual.

De conformidad con el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje², determinamos que el asunto a resolver está contenido en el Proyecto de Sumisión presentado por el Patrono. Así las cosas, resolveremos conforme al mismo.

EVIDENCIA DOCUMENTAL CONJUNTA

- Exhibit 1 Convenio Colectivo 2012-2016
- Exhibit 2 Convenio Colectivo 2009-2012
- Exhibit 3 Fax fechado 10 de febrero de 2014 a la UITICE con planes médicos conforme al Artículo XV, Sección 3 del Convenio Colectivo entre el Hospital Ryder y la UITICE.
- Exhibit 4 Fax fechado 11 de febrero de 2014 del Lcdo. Pedro Rivera a la Sra. María del R. Figueroa del Hospital Ryder.
- Exhibit 5 Carta del 18 de febrero de 2014 del Hospital Ryder al Lcdo. Pedro Rivera de la UITICE por Sr. Luis Torres de Hospital Ryder
- Exhibit 6 Carta del 24 de febrero de 2014 del Lcdo. Pedro Rivera al Sr. Luis Torres.

² Véase el Artículo XIII - sobre la Sumisión, el cual dispone:

...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

...

- Exhibit 7 Minuta de la reunión del 27 de febrero de 2014 de la UITICE
- Exhibit 8 Querella en Primer Paso del 1 de diciembre de 2014 de Mylena Álvarez (UITICE).
- Exhibit 9 Comunicación del 8 de diciembre de 2014 de María del R. Figueroa.

DISPOSICIONES DEL CONVENIO

ARTÍCULO XII

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...

Sección 3: Para los fines de este artículo, horas y días laborables quiere decir de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., excluyendo días feriados establecidos en este convenio. Si el incidente que provoca la querella ocurre en un día u hora no laborable, de acuerdo a esta definición, el primer día para traer la querella será el próximo día laborable, de conformidad con esta definición.

...

Sección 5: Se entenderá renunciada, abandona, no presentada o cerrada cualquier querella no presentada o apelada por el empleado querellante o por la Unión dentro de los plazos establecidos en este Artículo.

Sección 7: El empleado podrá presentar su querella por sí mismo o por medio del delegado o de un oficial u otra representante de la Unión. Todas las querellas se registrarán por el siguiente paso:

A. Primer Paso - Presentación de la Querella

1. La Unión o el empleado presentará la querella por escrito a la persona designada por el Hospital para recibir las querellas, en adelante el Oficial de Querellas, no más tarde

de siete (7) días laborables después del incidente que da lugar a la querella.

2. El Oficial de Querellas designado por el Hospital y la Unión o el empleado querellante, podrán reunirse para discutir la querella dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la presentación de la querella, sin que se afecte la paga del empleado, siempre y cuando esta reunión no excede una (1) hora de duración.
3. El Oficial de Querellas comunicará por escrito su decisión relacionada a la querella al querellante con copia al representante de la Unión y al Departamento de Recursos Humanos, no más tarde de siete (7) días laborables, a partir de la fecha en que se celebre la reunión.
4. En la eventualidad de que no se celebre reunión alguna, el Oficial de Querellas tendrá un término de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que se presentó la querella para notificar por escrito su decisión.
5. Si la querella no se resuelve en el primer paso, las partes podrán recurrir al Procedimiento de Arbitraje de conformidad con los términos y condiciones establecidos en el Artículo XIII del presente Convenio.

ARTÍCULO XIII

ARBITRAJE Y PROCESO POSTERIOR A QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1: Procedimiento

- a) La Unión solamente podrá proseguir el trámite de una querella al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para el procedimiento de arbitraje para resolver querellas presentadas por un empleado relativas a la interpretación de una disposición expresa de este Convenio, siempre y cuando dicha querella haya sido primero atendida conforme se establece en el Artículo XII del Procedimiento de Quejas y Agravios. De no apelar a arbitraje

cualquier querella, según se establece en esta sección, no más tarde de los quince (15) días laborables siguientes a la última respuesta del Hospital, dada bajo el procedimiento de quejas y agravios establecidos en el Artículo XII, la querella se considerará satisfecha de acuerdo a los términos expresados en la respuesta del Hospital dichos términos serán finales y mandatorios.

...

Sección 3: Jurisdicción del Árbitro

La jurisdicción y autoridad del árbitro en relación con la querella y su decisión se limitará exclusivamente a la interpretación de este Convenio en que la Unión y el Hospital están en desacuerdo.

Bajo ninguna circunstancia el árbitro tendrá autoridad para añadir, quitar o alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio; o imponer a cualquiera de las partes limitaciones u obligaciones no estipuladas en este Convenio; ni establecer o alterar cualquier tipo o estructura de jornales; ni considerar términos o condiciones de empleo o cualquier otro asunto que no esté expresamente establecido por las disposiciones de este Convenio.

...

La decisión escrita del Árbitro sobre los méritos de cualquier querella adjudicada dentro de la jurisdicción y autoridad aquí concedida, será final e inapelable únicamente si dicha decisión es de acuerdo al derecho y la jurisdicción aplicable.

ARTÍCULO XV

DIFERENCIALES

Sección 1: "Turnos rotativos" son los turnos de trabajo de empleados (as) quienes trabajan los tres turnos del día, las veinticuatro (24) horas del día, los siete días de la semana,

Sección 2: Diferenciales como Parte del Salario

En aquellos casos aplicables, los diferenciales pactados serán parte del salario de los empleados cubiertos por este convenio colectivo, siempre y cuando la empleada realice la función por la cual existe el diferencial salarial. Si deja de realizar la función, dejará de recibir el diferencial salarial.
Sic. Énfasis suplido

...

Técnico (a) de Doppler: En turno de guardia: \$30 por cada paciente atendido.
Énfasis suplido

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

SOBRE LA ARBITRABILIDAD:

Al inicio de los procedimientos, la asesora legal del Patrono, planteó que la reclamación no es arbitrable procesalmente. Alegó que el 15 de diciembre de 2013, el Patrono procedió a implementar el pago de diferenciales por turno a tenor con el Convenio Colectivo. Por cuanto, la Unión, debió someter su queja dentro de los siete (7) días laborables a partir de esa fecha en que advino en conocimiento de las diferencias en los salarios por diferenciales. En su defecto, era más favorable al Querellante desde que el Hospital le indicó por escrito en julio 2014, que la posición del pago a los técnicos de "doppler" era según lo negociado en el Convenio Colectivo. Pasaron meses y la Unión no activo el Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en el Convenio Colectivo.

Exhibit Conjunto 8.

Según el Patrono, al señor Rubén Aponte se le comenzó a pagar a partir del 15 de diciembre de 2013, a tenor con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, el cual fue ratificado por la Unión y firmado por las partes. Por cuanto, la Unión violó las disposiciones del Artículo XII, Procedimiento de Quejas y Agravios, el cual en su primer paso dispone que la unión o el empleado presentará la querella por escrito a la persona designada por el hospital para recibir querellas, no más tarde de siete (7) días laborables después del incidente que da lugar a la querella. Radicada la querella el 14 de diciembre de 2014, hace que la misma no sea arbitrable procesalmente, por excederse del término negociado por las partes para radicar una querella o reclamación.

Continuó alegando que según el Artículo XII, Procedimiento de Quejas y Agravios, en su Sección 6, específicamente, dispone que el término antes mencionado es improrrogable y jurisdiccional para las partes, excepto si el patrono y la unión, mediante acuerdo escrito por ambos, decidan extender cualquier plazo. En cuyo caso, deberá especificar fecha cierta para que esté conforme con lo dispuesto en el Artículo XII. Mientras que, la Sección 5, del Artículo XII, dispone que al empleado querellante o la unión, no presentar o apelar cualquier querella dentro del término establecido se entenderá renunciada, abandonada.

También señaló que, Artículo XVIII, Arbitraje y Procedimiento Proceso Posterior a Quejas y Agravios, en su Sección 1 dispone que la unión, solamente, podrá proseguir el trámite de una querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, para resolver querellas presentada por un empleado relativa a la interpretación de una

disposición expresa en el Convenio siempre y cuando la misma haya sido atendida conforme lo establece el Artículo XII. De no apelar al arbitraje la querella, según lo estable esta sección no más tarde de quince (15) días laborables siguientes a la última respuesta del Hospital, la querella se considerará satisfecha de acuerdo a los términos expresado en la respuesta del Hospital. Términos que serán finales y mandatorios.

Añadió que, la Sección C dispone:

Si la unión no cumple con los términos aquí establecidos tendrá el efecto de renuncia al proceso de arbitraje.

Igualmente, la representante legal del Hospital arguyó que la Sección 3 "Jurisdicción del Árbitro", del Artículo XIII, limita la autoridad del árbitro, ya que la misma indica que *"bajo ninguna circunstancia el Árbitro tendrá autoridad para añadir, quitar o alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio; o imponer a cualquiera de las partes limitaciones u obligaciones no estipuladas en este convenio ni establece, ni alterar cualquier tipo o estructura de jornales; ni considerar términos o condiciones de empleo o cualquier otro asunto que no esté expresamente establecido por las disposiciones de este Convenio."*

El haber incumplido con los términos y el procedimiento o mecanismo establecido en el Convenio, para atender un agravio o controversia, es un asunto de arbitrabilidad procesal el cual es de la incumbencia del Árbitro. Dicho incumplimiento conlleva la desestimación de la querella en cumplimiento con la norma que pretende tramitar las querellas con celeridad y diligentemente.

Sostuvo que, el Hospital actuó de conformidad con lo negociado por las partes y plasmado en el Convenio Colectivo. Todos los pagos se están realizando, según el Artículo XV, Diferenciales, del Convenio. Exhibit 1 Conjunto.

El pago del diferencial, aquí en controversia, comenzó el 15 de diciembre de 2013, fecha de efectividad acordada en el Convenio. Según fue firmado por las partes dos semanas más tarde, el 31 de diciembre de 2013, una vez ratificado por los miembros de la UITICE.

Así las cosas, entiende el Hospital, procede desestimar la querrela o reclamación, por no ser arbitrable procesalmente.

La Unión, por su parte, adujo que la querrela es arbitrable procesalmente. Alegó que el presente caso trata sobre una violación continua. Por lo que, de conformidad con la Ley 80 del 21 de mayo de 2000, conocida como Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencias por Enfermedad de Puerto Rico, según enmendada, en el inciso (a) del Artículo 12, Término Prescriptivo, la cual establece que el empleado tendrá tres (3) años para instar una acción en reclamación de salarios. Término que se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, bien sea por el obrero, su representante o funcionario del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono.

Añadió que, siendo los diferenciales establecidos en el Artículo XV, del Convenio Colectivo aplicable a la controversia, parte del salario; el término prescriptivo,

para la presente reclamación, es de tres (3) años. Dicho término que se interrumpe en cada ocasión que se ha hecho la reclamación al Hospital. El pago aquí reclamado es retroactivo al mes de diciembre de 2013, sobre los estudios de "doppler" de Carótida, Artina y Venoso por extremidad, Aorta e Iliaca o Bilateral (dos extremidades) pago por estudios realizados, los que son parte del salario del Querellante y que no han sido pagados.

De manera que, la reclamación sobre los salarios no devengados por el Querellante, es procesalmente arbitrable por tratarse de una violación continua que se renueva día a día que no se paga ya que no ha transcurrido el término prescriptivo de tres (3) años establecido por ley.

En el caso de autos debemos determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no. La Unión presentó la querella el 1 de diciembre de 2014 y el pago de los diferenciales aquí en controversia fue efectivo el 15 de diciembre de 2013. De conformidad con el Artículo XII, Procedimiento de Quejas y Agravios, Sección 7, en el primer paso establece el término para tramitar una reclamación. Esto es, no más tarde de siete (7) días laborables después del incidente que da lugar a la querella la Unión o el empleado presentará la querella, por escrito, a la persona designada por el Hospital para recibir querellas, "el Oficial de Querellas".

La querella ante nuestra consideración trata sobre una reclamación de pago de diferencial. Según el Artículo XV, Diferenciales, Sección 2: Diferenciales como Parte del Salario, las partes acordaron entre otras cosas que, los diferenciales pactados serán

parte del salario de los empleados. La Ley 80, del 21 de mayo de 2000, según enmendada, dispone un término prescriptivo de tres (3) años para reclamaciones de salario. Tal como indicamos anteriormente, el pago de diferenciales fue efectivo el 15 de diciembre de 2013 y la querella fue radicada el 1 de diciembre de 2014. Por cuanto, no transcurrió el término establecido por ley, para la prescripción de la acción instada por la Unión. Por otro lado, de ordinario en el campo de las relaciones obrero patronales, en caso de duda sobre la arbitrabilidad o no arbitrabilidad se decide a favor de la arbitrabilidad.

En atención a los fundamentos antes expuestos, emitimos el siguiente:

LAUDO

A la luz de las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Convenio Colectivo, determinamos que la reclamación de autos es arbitrable procesalmente.

SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

TRASFONDO

El señor Rubén Aponte, aquí Querellante, comenzó a trabajar en el Hospital Ryder mediante un Contrato de Servicios Profesionales a tiempo parcial, el 28 de junio de 2012, haciendo turnos de guardia. El Departamento de Recursos Humanos le estableció la tarifa que le iba a pagar por sus servicios de guardia. La tarifa, *por guardia, por estudio*, fue establecida por el Hospital a un *empleado no unionado* mediante contrato de servicios profesionales.

Las relaciones obrero patronales entre las partes estaban regidas por un Convenio Colectivo al momento de contratación como servicios profesionales del señor Rubén Aponte y el cual no lo cobijaba por no ser parte de la Unidad Apropriada.

Para entonces, el Convenio Colectivo 2009-2012, Exhibit 2 Conjunto, no disponía tipo alguno de remuneración acordado por la Unión y el Hospital con respecto *al pago por guardia al técnico de "doppler"*. Sin embargo, el salario de reclutamiento era de mil trescientos dólares (\$1,300.00). Mientras que en el Convenio 2013-2016, el Artículo XVI, Salario, Sección 4, estableció que el Técnico de "Doppler", *dependiendo de su experiencia*, su salario varía desde mil quinientos sesenta dólares (\$1,560.00), con un mínimo de tres (3) años de experiencia y con menos de tres (3) años de experiencia a mil trescientos ochenta y seis dólares (\$1,386.00). La clasificación de técnico de "doppler" es la única en el Convenio que las partes acordaron los salarios de reclutamiento *basados en experiencia*. El Patrono alega que ello denota que dicha clasificación fue discutida y negociada por las partes.

En octubre de 2013, el señor Aponte, querellante, con doce (12) años de experiencia comenzó a laborar a *tiempo completo* para el Hospital, pasó a ser empleado regular unionado. De ahí comenzó a disfrutar de los beneficios establecidos en el Convenio Colectivo vigente para entonces y que antes no tenía. Por cuanto, le aplicaban las disposiciones del Convenio Colectivo negociado entre las partes, incluyendo el pago de las tarifas de guardia, según las diferentes clasificaciones.

Según el Querellante a partir de 15 de diciembre de 2013, el Hospital comenzó a pagarle las guardias, *por paciente*. Por lo que le debe la cantidad de ocho mil quinientos dólares (\$8,500.00) y solicita el pago, *por estudio*, como se implantó desde un principio por Recursos Humanos el 28 de junio de 2012³.

Ante los hechos aquí mencionados, la Unión activó el procedimiento de arbitraje establecido en el Convenio Colectivo, en su Artículo XIII, Arbitraje y Procedimiento Posterior a Quejas y Agravios. En su reclamación alegó que el Hospital violó el Artículo XV, Diferenciales, Sección 3 del Convenio Colectivo. Alegó que “desde diciembre de 2013 hasta el presente, el Hospital Ryder en interpretación errónea del Convenio Colectivo, le está pagando treinta dólares (\$30.00), por paciente al señor Rubén Aponte y no por estudios realizados”.

Sobre este aspecto de la controversia, la Unión entiende que existe un dolo grave por parte del Hospital el cual afectó de manera negativa al ocultar información esencial que vicia, totalmente, el consentimiento brindado por la Unión. Como consecuencia, anula el diferencial, *por paciente*, negociado para los Técnicos de “Doppler”. Por lo que, como resultado *prevalecen los pagos, por estudios realizados*, demostrado por el Querellante, durante la vista de arbitraje, según se pagaban antes de ser incluida su clasificación el Artículo XV - Diferenciales.

³ Fecha en que fue reclutado mediante contrato por servicios profesionales, por lo que no estaba cobijado por las disposiciones del Convenio Colectivo, por no ser empleado unionado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Unión alegó que desde diciembre de 2013 hasta el presente, el Hospital Ryder, en interpretación errónea del Convenio Colectivo, le está pagando treinta dólares (\$30.00), por paciente y no por estudio, al Sr. Rubén Aponte, técnico de "doppler", aquí querellar.te. Añadió que la Unión dio su consentimiento para que en aquellos casos donde el plan médico pagara por paciente, se pagara el diferencial por paciente. No dio su consentimiento para eliminar los pagos por estudios realizados cuando así los pagara el plan médico.

Añadió que el Hospital omitió información a la Unión sobre los Técnicos de "Doppler" y los pagos que se realizaban por estudios realizados. Este tipo de *dolo negativo* al ocultarse la información a la Unión vició el consentimiento otorgado. Por lo que la Unión con la información correcta no hubiese consentido firmar el pago al técnico de "doppler" solo por paciente.

Arguyó que al único técnico que no se le paga por estudio realizado es al técnico de "doppler", que fue la última clasificación de técnicos incluida en el Convenio Colectivo. Ello responde a que nunca estuvo de acuerdo con el pago por paciente como único pago a los técnicos.

Sostuvo que no es hasta que se pone en vigor el nuevo Convenio el 31 de diciembre de 2013, que la Unión descubre que el Hospital ocultó la información necesaria sobre el pago de los distintos estudios realizados por el técnico de "doppler". Por lo que, la Unión se encuentra dentro del término de cuatro (4) años, para solicitar la

anulación de la cláusula que dispone el diferencial salarial para los técnicos de "doppler". Añadió que la cláusula que establece el pago de diferencial salarial por paciente es nula por dolo grave, ya que el consentimiento brindado por la Unión fue, para incluir a este técnico de "doppler en el Convenio Colectivo, y equipararlo a los demás técnicos, y no para pagarle solo por paciente atendido. El resultado por el consentimiento brindado por la Unión no es el resultado plasmado por "error" en el Convenio Colectivo. Más bien, es producto de la información omitida por el Hospital durante el proceso de negociación y se descubre cuando se implanta el nuevo pago por paciente, a petición del Hospital por aquellos planes médicos que pagan por paciente y no por estudio realizado.

Según la Unión, existe un dolo grave, por parte del Hospital de manera negativa al ocultar información esencial que vicia, totalmente, el consentimiento brindado por la Unión y como consecuencia anula el diferencial por paciente negociado para los técnicos de "doppler". Por cuanto, prevalecen los pagos por estudios realizados tal y como se pagaban al señor Rubén Aponte, querellante, antes de ser incluida su clasificación en el Artículo XV - Diferenciales.

El Patrono, sostuvo que el Convenio Colectivo entre las partes en el Artículo XV, Diferenciales, establecieron un mecanismo específico para pagar los diferenciales para todas las clasificaciones de los tres turnos y las circunstancias cuando iba a proceder el pago al diferencial por guardia.

Añadió que está claro que mediante el Artículo XIII, Arbitraje y Procedimiento de Quejas y Agravios, Sección 3, Jurisdicción del Árbitro, las partes limitan la jurisdicción y autoridad del árbitro cuando prohíbe, bajo ninguna circunstancia, añadir, quitar, alterar, enmendar o modificar disposiciones ni conceder términos o condiciones de empleo o cualquier otro asunto que no esté expresamente establecido por las disposiciones del Convenio. Además, la antes mencionada Sección 3, dispone y especifica que bajo ninguna circunstancia el árbitro tendrá la autoridad para "añadir... ni establecer o alterar cualquier tipo de estructura de jornales; ni considerar términos o condiciones de empleo o cualquier otro asunto que no esté expresamente establecido por las disposiciones de este Convenio". De manera que, según el Patrono, carecemos de jurisdicción sustantiva para enmendar, añadir o modificar el Convenio Colectivo suscrito por las partes. Por lo que, el árbitro se limitará exclusivamente a la interpretación del Convenio en aquella parte donde la Unión y el Hospital están en desacuerdo.

Ante la reclamación de autos, continuó argumentando que el Hospital, junto con la Unión, llevó a cabo un largo proceso de negociación colectiva, para suscribir su segundo Convenio Colectivo. Producto de este proceso lo es el Artículo XV - Diferenciales. Éste, específicamente, dispone la forma como se va a compensar a las diferentes clasificaciones representadas por UITICE en caso de guardias. De manera que la Unión tuvo la oportunidad de negociar con el Patrono un convenio el cual otorga al técnico de "doppler" una forma de compensación de diferenciales, por primera vez.

El Artículo XV y Artículo XVI - Salario, concede un salario de reclutamiento *a tenor con la experiencia* de técnico de "doppler" *diferente* a las otras clasificaciones. Apuntó que en el primer Convenio Colectivo (Exhibit 2) el salario de técnico de "doppler" de nuevo reclutamiento fue negociado, pero excluido por la Unión, en el pago por diferenciales. Por lo que entiende que en este momento la UITICE no puede pretender enmendar el Artículo XV, Diferenciales, en este Foro para incluir otras condiciones de pagos que no fueron negociadas en el primer Convenio Colectivo vigente.

El Patrono continuó alegando que en el Artículo XV - Diferenciales, los pagos de diferenciales por clasificación varían. Por lo que, razonablemente, se puede presumir que las reuniones de negociación sobre este Artículo fueron varias, como mínimo, dadas las múltiples variantes en este Artículo. Por cuanto, la Unión debió presentar en evidencia las propuestas, borradores o minutas que refleje la enmienda que reclama en el caso de auto.

En cuanto a la alegación del representante legal de la UITICE, señalando que el Hospital Ryder incurrió en dolo en la negociación de los diferenciales por guardia, pero solo en la clasificación de los técnicos de "doppler" el Hospital niega la misma. De igual manera, explica los elementos esenciales que deben darse al momento de la celebración de un contrato y aquellos factores que de incurrirse en ello vician el consentimiento de dicho contrato, siendo uno de ellos el dolo.

Añadió que durante el proceso de negociación, fue uno en cual se hacían las propuesta y se intercambiaban los borradores. El en caso de autos el Comité Negociador

de la UITICE, su asesor legal el Lcdo. Pedro Rivera y el Sr. Héctor Reyes, Presidente de la Unión, y el Delegado General, David Dávila, tienen amplia experiencia en el área de negociación laboral. Señaló que durante la vista de arbitraje la Unión no presentó el borrador del Artículo de Diferenciales iniciado por las partes, cuando acordó, inicialmente, el Artículo o la propuesta presentada por la Unión. Además, hace referencia a la Minuta marcada como Exhibit 7 Conjunto. Ésta fue preparada por la UITICE y en ella admiten: “en conclusión no podemos llevar el asunto a arbitraje porque el convenio está claro, solo se puede firmar la estipulación”. El Artículo en controversia, no agrupa a todos los técnicos sobre el pago por estudio como regla general, porque esto no fue lo que se acordó. La compensación de unos tecnólogos es diferente a los otros y así fueron negociados y están especificados en el Convenio Colectivo. La Sección 3 del Artículo XV hace esta diferenciación la cual es inequívoca. De manera que, no existe una regla general con respecto a todos los técnicos, sino que sólo aplica a los técnicos de CT y sonografía en los turnos de guardia trabajados, bajo circunstancias específicas y recibiendo pagos por paciente una cantidad inferior a la de técnico de “doppler”. Así se plasmó en el Convenio Colectivo firmado por las partes.

Pretender sostener que las condiciones de trabajo del señor Rubén Aponte de conformidad con el contrato de servicios profesionales no fueron modificadas o enmendadas por el Convenio Colectivo suscrito por el Hospital y la UITICE en diciembre de 2013, va contra el propósito que el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Ello es: el convenio colectivo es el instrumento que rige las relaciones laborales de la Unión,

su matrícula y el Patrono. Por cuanto, se ha reconocido que son parte de la política pública laboral en Puerto Rico. Declarar ha lugar este tipo de reclamación, va en contra de la esencia de la negociación colectiva que, debe ser el contrato único que rige a la Unión, sus unionados y al Patrono.

Por lo antes expuesto, el Hospital solicitó la desestimación de la reclamación de autos, por entender que la misma no es arbitrable procesalmente, sustantivamente, y en la alternativa, por no ser justificada bajo el Convenio Colectivo vigente entre las partes.

El caso de autos es una reclamación donde el peso de la prueba descansa en la Unión. No obstante, está no probó la misma. Analizada y aquilatada la prueba presentada concluimos que le asiste la razón al Patrono. La reclamación de autos no se justifica a tenor con lo pactado en el Convenio Colectivo.

El Convenio Colectivo aplicable a la controversia es claro, diáfano y libre de toda ambigüedad. El Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos en su Artículo XV, Diferenciales, Sección 3 -Técnicos, Tecnólogos y Asistentes, las partes negociaron la forma de pago para el técnico de "doppler" en guardia. El mismo dispone: **Técnico(a) de Doppler: En turnos de guardia: \$30.00 por cada paciente atendido.** Énfasis suplido. Ello demuestra que esta clasificación fue discutida y negociada por las partes, siendo pactada y ratificada por la matrícula de la Unión. Así quedó evidencia al ser incluida en el Convenio Colectivo, debidamente, firmado por los otorgantes.

En cuanto el planteamiento de “dolo” de parte del Patrono, según alegado por la Unión, el mismo no fue probado. Sabido es que meras alegaciones no constituyen prueba.

Como bien ha establecido nuestro Más Alto Foro, el Convenio Colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no sea contrario a la ley, moral y orden público. Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA 3372. Cuando existe un convenio válido, éste obliga a la unión y a sus miembros individualmente, así como, obliga de igual forma al patrono. Énfasis nuestro. Domingo Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras de Puerto Rico, 83 D.P.R. 258, 264 (1964).

Ahora bien, como los convenios colectivos son contrato, les aplican las disposiciones del Código Civil, a no ser que se haya dispuesto otra cosa. CFSE v. Unión de Médicos de la CFSE, 170 DPR 443, 450 (2007), Luce & Co v JRT, 86 DPR 425 (1962), y si sus términos son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes. . . “se estará al sentido literal de sus cláusulas”. Código Civil, 31 LPRA, Sec. 3471; Autoridad Metropolitana de Autobuses v Junta de Relaciones del Trabajo, 114 DPR 844 (1983). Los términos de un contrato son claros cuando su contenido puede ser entendido en un solo sentido, sin lugar a dudas o confusión, diversidad de interpretación, razonamiento o demostraciones de impugnación. Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior 81 DPR 357 (1959). Por lo que si los términos de un contrato o cláusula contractual, como lo es un convenio colectivo, son suficientemente claros como para atender lo que pacta, entonces se atenderá el sentido literal de las palabras y, por ende, los tribunales no pueden entrar

a dirimir sobre lo que alegadamente intentaron de pactar al momento de contratar. CFSE v. Unión de Médicos de la CFSE, supra.

Por el contrario, si los términos contractuales no son claros o dejan dudas sobre la intención común de los otorgantes, se exige una labor interpretativa. Id. En dichos casos, el juzgador podrá examinar los actos coetáneos y posteriores al otorgamiento del contrato. Artículo 1234 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA 3472. Cuando el texto es ambiguo, su interpretación no favorecerá a la parte que la hubiese ocasionado, por lo que las ambigüedades serán interpretadas en contra de la parte que lo redactó. Artículo 1240 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA 3478; González v. Coop. Seguros de Vida de P.R. 117 DPR 659 (1986).

En CFSE v. Unión de Médicos de la CFSE, DPR (2007), 2007 JTS 40, se consignó que un Convenio Colectivo tiene fuerza de Ley entre las partes y su letra debe cumplirse con estricta rigurosidad. Vélez Miranda v Servicios Legales de P.R., Inc., 144 DPR 673 (1998); JRT v Junta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce, 122 DPR 318 (1988).

Los tratadistas del derecho arbitral se han expresado sobre el lenguaje del Convenio. Sobre el particular nos explican el "plain meaning rule"... "an Arbitrator cannot ignore clear-cut contractual language"... Continúan "(To ignore clear and unambiguous contract language would usurp the role of the union and employer and demonstrate disrespect for the collective bargaining process.". Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 7th. Ed., BNA, Washington, DC (2012), Capítulo 9.1, Página 9-8.

Como indicáramos, anteriormente, el Convenio Colectivo, aplicable a la presente controversia es claro, diáfano y libre de ambigüedad. Por cuanto, el mismo no requiere de mayor interpretación.

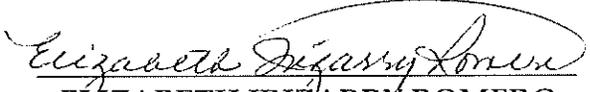
Por los fundamentos antes consignados, la prueba aportada, las contenciones de las partes, y el Convenio Colectivo, emitimos el siguiente:

LAUDO

Se determina que la reclamación de autos no se justifica a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia presentada, y el derecho aplicable. Se desestima la misma y se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, Puerto Rico, a 13 de junio de 2016.


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 13 de junio de 2016 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA MYLENA ÁLVAREZ ACEVEDO
OFICIAL
UITICE
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

SRA MARÍA FIGUEROA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL RYDER MEMORIAL
PO BOX 859
HUMACAO PR 00792

LCDO PEDRO RIVERA
UITICE
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE & MUÑOZ NOYA CSP
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III