

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 DE LA CONCEPCIÓN  
(PATRONO)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-15-2488<sup>1</sup>

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA

CASO NÚM. A-15-2489<sup>2</sup>

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM. A-12-216

SOBRE: RECLAMACIÓN DE PAGO DE  
DIFERENCIAL - Sra. Yazmín Astacio

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en las Oficinas del Patrono en San Germán, el viernes, 28 de febrero de 2014. El caso quedó sometido el 28 de marzo de 2014.

---

<sup>1</sup> Número asignado administrativamente a la arbitrabilidad sustantiva.

<sup>2</sup> Número asignado administrativamente a la arbitrabilidad procesal.

Por el Hospital de la Concepción, en adelante "el Patrono o el Hospital", comparecieron: el Lcdo. Francisco Jorge Negrón, representante legal y portavoz; el Sr. Jorge Rodríguez, representante y la Lcda. Verónica Figueroa, gerente 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; la Sra. Yazmín Astacio Díaz, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

### POR EL PATRONO:

La Honorable Ábitro deberá determinar si la querella presentada por la Unión es arbitrable sustantiva y/o procesalmente, a la luz de que la misma fue radicada fuera del término dispuesto en el Artículo XI del Convenio Colectivo vigente y aplicable a los hechos, por lo que no habría jurisdicción del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

De ser arbitrable, que la Ábitro provea el remedio adecuado.

### POR LA UNIÓN:

De ser arbitrable sustantiva y procesalmente la querella, que la Ábitro resuelva si se le debe el diferencial a la Querellante o no.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el

Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>3</sup>, determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

Que la Honorable Árbítro determine si la querella es arbitrable sustantiva y/o procesalmente o no. De determinar que la querella es arbitrable, que resuelva conforme al Convenio Colectivo, la evidencia presentada y el derecho aplicable si procede el pago del diferencial a la querellante Yazmín Astacio Díaz o no. De determinar en la afirmativa, que provea el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO<sup>4</sup>

#### ARTÍCULO XI

#### QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección A: Si surgiere cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y el Hospital que envuelva el significado o la interpretación de las disposiciones del presente Convenio o cualquier cláusula del mismo, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Hospital sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados, dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

##### Primer Paso

El empleado y/o delegado someterán su querella por escrito al Director de Recursos Humanos no más tarde de cinco días siguientes al surgimiento de dicha querella o agravio...

---

<sup>3</sup>Véase el Artículo XIV, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

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.

<sup>4</sup>Exhibit Conjunto 1. Convenio Colectivo de la Unidad de Tecnólogos Médicos que tiene vigencia de tres (3) años a partir del 1ro. de marzo de 2009 y que venció el 1ro. de marzo de 2012.

## ARTÍCULO XIII

## JORNADA DE TRABAJO

- A. Jornada Regular: La jornada regular semanal de trabajo será de 40 horas en un período de 168 horas cada semana. La jornada regular diaria de trabajo será de 8 horas en un período de 24 horas consecutivas.
- B. ...
- C. ...
- D. ...
- E. Los programas de trabajo serán confeccionados por la supervisión en forma que cada Tecnólogo Médico tenga, por lo menos, un (1) fin de semana libre al mes sin salir 11-7. Los turnos de trabajo serán los siguientes: 7:00 am-3:00pm, 3:00pm-11:00pm, 11pm-7:00am y 6:00am-2:00pm. Esto no limitará al patrono a que, por necesidades del servicio, pueda asignar otros horarios de trabajo.
- F. ...

## ARTÍCULO XXI

## SALARIOS

## I. Salarios:

a...

b...

c...

d. Los Tecnólogos Médicos tendrán derecho a un diferencial de turno de trabajo como sigue:

Turno 3:00 p.m. a 11:00 p.m. \$12.00

Turno 11:00 p.m. a 7:00 a.m. \$31.00

Este diferencial también se pagará a los Tecnólogos Médicos mientras estén de vacaciones y/o por días feriados. No se pagará cuando esté fuera del empleo por cualquier otro motivo o acción.

Se aclara que las disposiciones de este artículo no serán aplicables a labor efectuada por Tecnólogos Médicos bajo contrato para cubrir turnos especiales de fin de semana o guardias.

#### IV. HECHOS ESTIPULADOS

1. La Sra. Yazmín Astacio Díaz, aquí querellante, comenzó a trabajar en el turno de 11:00 a.m. a 7:00 p.m. a partir del 31 de mayo de 2011.
2. La Sra. Yazmín Astacio Díaz se desempeñó en el puesto de Tecnóloga Médica.
3. La Lcda. Verónica Figueroa no era la supervisora de la Querellante a la fecha en que ocurrieron los hechos. No obstante, es la supervisora de los Tecnólogos Médicos al momento de la vista de arbitraje.
4. La Sra. Yazmín Astacio Díaz trabajó en el turno de 11:00 a.m. a 7:00 p.m. en el periodo correspondiente al 31 de mayo de 2011 hasta el 30 de julio de 2011.

#### V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 28 de junio de 2011, la Unión presentó esta querrela en el primer paso del procedimiento de quejas y agravios.<sup>5</sup> En la misma, se indicó que el motivo de la querrela fue el siguiente:

Violación al Convenio Colectivo en el Artículo de Jornada de Trabajo, creando un turno que no está contemplado en el Convenio, de forma unilateral. Violando, además, los acuerdos llegados en la entrevista con [la] Sra. Brenda Rosas y la Lcda. Lucrecia Báez donde las horas de 3:00 p.m. a 7:00 p.m., se me pagará el diferencial de turnos prorrateado que se le paga al 3-11 p.m.

---

<sup>5</sup> Exhíbit 1 del Patrono - Hoja de Trámite - Procedimiento de Quejas y Agravios - Primer Paso

2. El 15 de julio de 2011, la Unión presentó esta querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.<sup>6</sup> En la misma la Unión alegó lo que sigue: "Violación al Artículo de Jornada de Trabajo y acuerdo entre las partes en violación al Convenio Colectivo y otros."

## VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad, en sus vertientes sustantiva y procesal. Éste sostuvo que la controversia que se trajo al Negociado no está contemplada en el Convenio Colectivo. El Patrono expresó que la Unión, por un lado, trae unos acuerdos que se llegaron entre las partes, fuera del propio Convenio Colectivo como parte de esta controversia y, por otro lado, reclama el pago de un diferencial que tampoco está contemplado en el Convenio Colectivo.

Además, expresó que la querrela se presentó fuera del término que provee el procedimiento de quejas y agravios, toda vez que la unionada comenzó a trabajar en el turno de 11:00 a.m. a 7:00 p.m. el 31 de mayo de 2011 y no fue hasta el 28 de junio de 2011 que presentó esta querrela, o sea, fuera del término de cinco (5) días que provee el Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, alegó que el Patrono violó el Artículo XIII, sobre Jornada de Trabajo del Convenio Colectivo al crear, unilateralmente, un turno que no está contemplado en el mismo. Este indicó que la querrela se presentó el 28 de junio de 2011

---

<sup>6</sup> Exhíbit 2 del Patrono.

porque fue la fecha en que la Querellante conoció que no iba a recibir el diferencial que reclama. Además, la Unión argumentó que por ser una violación continua, debido a que es una reclamación de salarios se puede plantear en cualquier momento mientras persista dicho reclamo. Que cada día en que el Patrono no pagó el diferencial a la empleada, surgía una nueva reclamación. Que en el Convenio Colectivo se estableció un diferencial de doce (12) dólares para el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. Que el Patrono se inventó el turno de 11:00 a.m. a 7:00 p.m. que trabajó la empleada, pero quitó el diferencial que en este caso correspondía al tiempo trabajado de 3:00 p.m. a 7:00 p.m.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En primer lugar, debemos determinar si la querella es sustantiva y procesalmente arbitrable o no. En segundo lugar, de ser la querella arbitrable, debemos determinar si a la Querellante se le debe pagar el diferencial o no.

### A. SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA DE LA QUERELLA

La arbitrabilidad es una defensa que se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro enjuicie los méritos de la querella. Respecto a la arbitrabilidad sustantiva, el reputado tratadista Demetrio Fernández Quiñones, ha expresado lo siguiente:

El arbitraje es una criatura producto del convenio colectivo. El convenio colectivo es el producto de la voluntad de las partes en lo relativo a los términos y condiciones sustantivas que contiene. El procedimiento de arbitraje provisto en el convenio es el mecanismo o foro creado voluntariamente por las partes para resolver las diferencias que entre ellas

puedan surgir con motivo de la interpretación o aplicación de las distintas cláusulas contractuales. Por cuanto el foro del arbitraje es establecido únicamente por la vía contractual y sólo de ella deriva su autoridad, el árbitro sólo tiene jurisdicción y competencia para entender sobre aquellas disputas que las partes han acordado someterle.<sup>7</sup>

Según la prueba presentada por las partes, se desprende que esta querella trata sobre si procede el pago de un diferencial o no. En el Convenio Colectivo se establece que cualquier controversia que surja entre el Patrono y la Unión que involucre la interpretación del Convenio tendrá el efecto de activar el procedimiento de quejas y agravios. En dicho Convenio Colectivo las partes acordaron todo lo referente a la jornada de trabajo y los salarios de los tecnólogos médicos unionados. Es allí, entonces, en el marco de las disposiciones contractuales sobre jornada de trabajo y salarios que se encuentra delineada y trabada la controversia que se ha traído a la consideración del foro de arbitraje. Por lo tanto, resolvemos que la controversia es arbitrable sustantivamente.

#### **B. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERELLA**

Luego de analizar y aquilatar la prueba presentada en la audiencia de arbitraje, determinamos que la querella es arbitrable procesalmente. Es un hecho que la Sra. Yazmín Astacio Díaz trabajó en el turno de 11:00 a.m. a 7:00 p.m. en el periodo correspondiente al 31 de mayo de 2011 hasta el 30 de julio de 2011. También no está en controversia que esta querella se presentó el 28 de junio de 2011 y que la Querellante no

---

<sup>7</sup> Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Legis Editores S.A., 1ra ed, pág 428.

presentó esta querrela luego de haber recibido el primer pago de su salario sin el pago del diferencial. No obstante, le asiste la razón a la Unión al plantear que la reclamación trata sobre salarios y aplica la doctrina de violación continua. Entendemos que cada vez que no se paga el diferencial reclamado surge una nueva causa de acción. Por tal razón, determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente.

### C. SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO

En el caso que nos ocupa, debemos determinar si procede el pago del diferencial a la querellante Yazmín Astacio o no. La Unión presentó el testimonio de la Sra. Yazmín Astacio, querellante. Esta expresó que trabaja como tecnóloga médica en el Hospital de la Concepción desde el 2006 y que trabajó el turno de 11:00 p.m. a 7:00 a.m. donde recibía \$31.00 por concepto de un diferencial. Que el Hospital creó el turno de 11:00 a.m. a 7:00 p.m. y que fue seleccionada para trabajar ese turno a partir del 31 de mayo de 2011 hasta el 30 de julio de 2011. La Querellante expresó, durante su testimonio, que preguntó si a las horas de 3:00 p.m. a 7:00 p.m. se les iban a incentivar y que le dijeron que sí. Que en ningún momento le pagaron y que le hizo un acercamiento sobre la falta del pago a su supervisora Lucrecia Báez y esperó a la siguiente quincena, ya que la señora Báez le informó que le verificaría el asunto. Que cuando recibió un segundo talonario [en el primer talonario no se reflejó el pago del diferencial] le dijo a la señora Báez que no se le había pagado el diferencial y que ésta le respondió que iba a verificar

porqué no habían realizado el pago y que cuando llegó el segundo talonario vio que no le pagaron el diferencial y es en ese momento que presenta la querrela.

Durante el contrainterrogatorio la Querellante expresó que el turno de 11:00 a.m. a 7:00 p.m. fue creado por el Patrono, que ella y dos personas más lo solicitaron, que fue a entrevista y la seleccionaron. Que las supervisoras Báez y Rosas le dijeron que le iban a incentivar las cuatro horas de trabajo de la tarde, pagándole la mitad del diferencial que recibe el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m., o sea, \$6.00. Que ese acuerdo no se hizo por escrito, pero que el turno de la tarde se incentiva.

Las partes tuvieron amplia oportunidad para presentar su prueba y contrainterrogar a los testigos de la parte contraria. En este caso, el Patrono no presentó prueba testifical para la parte de los méritos del caso. Entendemos que era importante el testimonio de la Sra. Lucrecia Báez, supervisora de la Querellante.

Las partes acordaron, libre y voluntariamente, regir sus relaciones obrero-patronales mediante el Convenio Colectivo con vigencia de 1ro. de marzo de 2009 hasta el 1ro. de marzo de 2012.<sup>8</sup> Según el Artículo XIII, sobre Jornada de Trabajo, del Convenio Colectivo, las partes acordaron los turnos de los tecnólogos médicos y en el Inciso E del mismo artículo se establece que el Patrono podrá, por necesidades del servicio, asignar otros horarios de trabajo. Énfasis suplido. En el Artículo XXI, sobre Salarios, se dispone que los tecnólogos médicos tendrán derecho a un diferencial como sigue:

---

<sup>8</sup> Artículo I, Declaración de Principios, Convenio Colectivo aplicable.

Turno 3:00 p.m. a 11:00 p.m. \$12.00

Turno 11:00 p.m. a 7:00 a.m. \$31.00

Es un principio reconocido en el campo arbitral que el Convenio Colectivo debe interpretarse como un todo. En el Artículo XXXII, se establece que se reconoce el derecho del Hospital a: "establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos y asignar personal para cubrir dichos turnos..." y en el último párrafo se dispone y citamos que:

Se entiende que estos derechos, autoridad y potestad del Hospital permanecerán vigentes durante toda la vida de este Convenio y solamente estarán sujetas a limitaciones expresamente contenidas en este Convenio, quedando entendido que nada de lo mencionado hasta aquí podrá utilizarse de mala fe, indiscriminadamente, en violación al Convenio o en contra de los derechos de antigüedad, quedando también entendido que el ejercicio de estas prerrogativas no está sujeto al procedimiento de quejas y agravios, excepto en el caso de que un empleado sea disciplinado o cesanteado en cuyo caso el Comité de Quejas y Agravios tendrá jurisdicción para dilucidar la querrela. Énfasis suplido.

En el Artículo II y citamos: "el Hospital reconoce a la Unión como representante único y exclusivo de todos los empleados cubiertos por el Convenio para contratar colectivamente en su nombre y en representación con respecto a todo lo relacionado con salarios, jornada de trabajo, quejas y agravios y demás condiciones de empleo y se comprometió a no estimular en forma alguna otro plan de representación para los empleados cubiertos por este convenio."

De un lado, el Patrono tiene el derecho para asignar otro horario de trabajo y dentro de su derecho de administración puede establecer turnos de trabajo. De otro lado, éste debe actuar de buena fe y sentarse con la Unión para negociar cambios en salarios, incluyendo los diferenciales en los turnos de los tecnólogos médicos. El Patrono hizo lo primero, pero no lo segundo. Sobre el diferencial en los turnos de trabajo de los tecnólogos médicos, resolvemos que como las partes por Convenio acordaron pagar un diferencial al turno de 3:00 p.m. a 11 p.m. a \$12.00, entonces, en el turno de 11:00 a.m. a 7:00 p.m. el Patrono debe realizar el pago del diferencial por el tiempo trabajado de 3:00 a 7:00 p.m. conforme el Convenio Colectivo.

Es menester indicar que las cláusulas de un convenio colectivo son el resultado de los acuerdos negociados de buena fe y voluntariamente entre la unión y el patrono, para regir sus relaciones obrero-patronales. Por tal razón, nuestro Tribunal Supremo se ha referido al convenio colectivo como un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes. Los términos y condiciones obligan, tanto al patrono como a la unión y sus miembros.<sup>9</sup>

Luego de analizar y aquilatar la prueba, resolvemos que el Patrono violó el Convenio Colectivo al no pagar el diferencial (\$6.00 por el tiempo trabajado de 3:00 p.m. a 7:00 p.m.) a la Querellante correspondiente al 31 de mayo de 2011 hasta el 30 de julio de 2011. La Unión demostró que el Patrono actuó de mala fe al no obligarse a cumplir

---

<sup>9</sup> H.I.E.T.E.L v. Celulares, 169, D.P.R. 1 (2006).

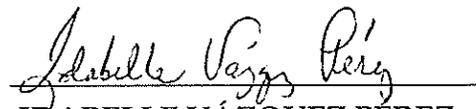
con las disposiciones contractuales que están expresamente contenidas en el Convenio Colectivo aplicable, que en este caso tratan sobre salarios y jornada de trabajo.

#### VIII. LAUDO

Por los fundamentos anteriormente expuestos determinamos que la querella es arbitrable sustantiva y procesalmente. Conforme al Convenio Colectivo, la evidencia presentada y el derecho aplicable, resolvemos, además, que procede el pago del diferencial a la querellante Yazmín Astacio Díaz. Se ordena el pago del diferencial a la Querellante a los treinta (30) días de la fecha de certificación de este laudo.

#### REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan Puerto Rico, el 9 de abril de 2015.

  
IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

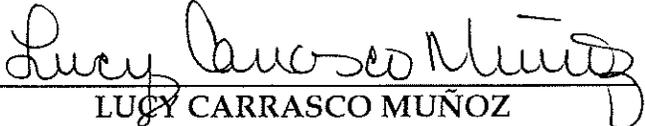
Archivada en autos hoy 9 de abril de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO FRANCISCO JORGE NEGRÓN  
P-6 CALLE CLAVEL  
VALLE HERMOSO NORTE  
HORMIGUEROS PR 00660

SR JORGE RODRÍGUEZ  
DIRECTOR RELACIONES LABORALES  
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN  
P O BOX 285  
SAN GERMÁN PR 00683

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

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

  
LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III