

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

HOSPITAL SAN CARLOS, INC. h/n/c
HOSPITAL SAN CARLOS BORROMEIO
(Hospital)

y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE
LA SALUD (ULEES)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS CONSOLIDADOS

NÚM: A-09-1866; A-09-1867; A-09-1868;
A-09-1869; A-09-1870; A-09-1871;
A-09-1872

SOBRE: DESPIDOS POR
RAZONES
ECONÓMICAS

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en San Juan, el 9 de abril de 2010. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 28 de mayo de 2010.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el Hospital San Carlos Borromeo, en lo sucesivo, "**el Hospital**": el Lcdo. Tristán Reyes Gilestra, asesor legal y portavoz; y la Sra. Migdalia Ortiz Mestre, gerente de Recursos Humanos. Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en lo sucesivo, "**la Unión**": el Lcdo. Teodoro Maldonado, asesor legal y portavoz; el Sr. José Costas Vidal, funcionario; y los querellantes Nancy Vázquez Soto, Pablo Feliciano Lorenzo y Noris E. Pellot Cortés.

II. SUMISIÓN ACORDADA

Determinar, a la luz de la prueba presentada, si los despidos de Ana D. González, Noris E. Pellot, Víctor Minaya Rijo, Nancy Vázquez Soto, Pablo Feliciano Lorenzo, Octavia Acevedo Cortés, y Sylvia D. Nieves Acevedo, fueron o no justificados. De determinarse que sí, que se desestimen las querellas. De determinarse que no, que la árbitro conceda el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo y el derecho aplicable.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO¹

ARTÍCULO VII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- A. Sujeto únicamente a las disposiciones de este Convenio Colectivo, las partes acuerdan que el control de las operaciones del Hospital y de la dirección de los empleados cubiertos por este Convenio son derechos exclusivamente inherentes al Hospital.
- B. Nada de lo contenido en este Convenio deberá entenderse como que limita o restringe el derecho del Hospital a realizar determinados actos, cuando en su sola discreción el Hospital decida tomar acción, incluyendo, pero sin limitación, todos y/o cualquiera de los siguientes asuntos sujetos a las disposiciones de este Convenio Colectivo y la ley:

...

- 10. Emplear, asignar, transferir, ascender, cesantear y/o despedir por justa causa, incluyendo determinar el número de empleados que tendrá el Hospital en cada departamento y cada clasificación.

...

- 12. El Hospital podrá ejercer todos sus derechos y prerrogativas, incluyendo aquéllos ejercidos unilateralmente en el pasado, sujeto únicamente a las restricciones expresas de esos derechos

¹ Exhíbit 1 Conjunto. Convenio Colectivo vigente desde el 25 de mayo de 2008 hasta el 24 de mayo de 2011.

contenidas en este Convenio Colectivo y la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

...

ARTÍCULO XV SEGURIDAD DE EMPLEO

- A. El Hospital no despedirá a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, excepto por causa justificada. Esta disposición no aplicará a los empleados que estén bajo período probatorio o temporero.

...

ARTÍCULO XVI DERECHOS DE ANTIGÜEDAD

- A. Para propósitos de este Artículo, la antigüedad se define como el tiempo total de servicios consecutivos, incluyendo el período probatorio de un empleado trabajando para el Hospital.
- B. En casos de reducción de personal, se seguirá el siguiente orden:
1. Los empleados con menos antigüedad serán los primeros en ser suspendidos, siempre y cuando los restantes puedan realizar el trabajo. En caso de dos (2) o más empleados con igual antigüedad, se dará preferencia para permanecer en la posición al empleado(s) que posea(n) mayor capacidad, experiencia y adiestramiento para realizar el trabajo.
 2. Los empleados suspendidos por reducción de personal serán colocados en una lista de reincorporación y tendrán derecho a ser llamados en orden de antigüedad de surgir oportunidades de empleo dentro del término provisto en este Artículo.

...

IV. PRUEBA DOCUMENTAL

1. Exhíbit 1 Conjunto- Convenio Colectivo 2008-2011.
2. Exhíbit 1 Hospital- Censo Promedio Por Mes (01-2007 hasta 10-2009).
3. Exhíbit 2 Hospital- Aumento Jornada Diaria de 7.5 a 8 hrs.
4. Exhíbit 3 Hospital- Carta MCS HMO de 11 de diciembre de 2008.
5. Exhíbit 4 Hospital- Estados Financieros (porción)- 2007, 2008 y 2009.
6. Exhíbit 5 Hospital- Recorte Periódico El Nuevo Día- 15 de noviembre de 2008.
7. Exhíbit 6 Hospital- Fotocopia El Aguacero Informa- agosto 2008.
8. Exhíbit 7 Hospital- Reducción de Jornada- enero 2009.
9. Exhíbit 8 Hospital- Separaciones (de empleo)- febrero 2009.
10. Exhíbit 9 Hospital- Plan de Contención- 23 de octubre de 2009.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido de los Querellantes estuvo justificado o no. El Hospital sostuvo que los despidos estuvieron justificados como resultado de la eliminación de puestos de trabajo por razones económicas. La Unión alegó que el despido no estuvo justificado.

Las doctrinas laborales y las leyes vigentes, disponen que las reducciones de personal por economías deben realizarse conforme a lo establecido en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, denominada como Ley para el Pago de Indemnización por Despido Injustificado. Sobre este particular, en *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 155 D.P.R. 364, 376 (2001), nuestro más alto foro insular expuso que la Ley Núm. 80, supra, le reconoce al patrono como justa causa para el despido de empleados, razones de índole económicas que afectan la viabilidad y operación del negocio, según la operación diaria de las empresas. La misma ley dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

Artículo 2 (según Enmendado por la Ley 65 de 3 de julio de 1986, por la Ley Núm. 9 de 3 de octubre de 1986 y la Ley 115 del 20 de diciembre de 1991). Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento. ... **(f) Reducciones en el empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.**

Artículo 3, supra, donde se dispone lo siguiente: "En cualquier caso en que se despidiesen empleados por las razones antes indicadas en los incisos d y f, el patrono estará obligado a retener con preferencia en el empleo a los empleados de más antigüedad siempre que subsistan puestos vacantes y ocupados por empleados de menos antigüedad en el empleo dentro de su clasificación ocupacional que puedan ser desempeñados por ellos, entendiéndose que se dará preferencia a los empleados despedidos en caso de que dentro de los 6 meses siguientes a su cesantía tuviere necesidad de emplear a una persona en labores iguales o similares a las que desempeñaban dichos empleados al momento de su despido y dentro de su clasificación ocupacional siguiéndose también el orden de antigüedad en la reposición, excepto, y en ambas situaciones, en aquellos casos en que haya una diferencia clara o inconclusa a favor de la eficiencia o capacidad de trabajadores comparados en cuyo caso prevalecerá la capacidad. (Énfasis nuestro).

Dicho curso de acción como tal se reconoce como una facultad o derecho que ostenta todo patrono en una sociedad moderna que se desarrolla y desenvuelve alrededor y a base de las fuerzas del libre mercado y del derecho de propiedad o de dirección empresarial. No obstante, el patrono vendrá obligado a alegar los hechos que dieron origen al despido y probar que el mismo estuvo justificado. Delgado Zayas v. Hosp. Int. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643 (1994).

En el presente caso, el Hospital demostró que confrontó una crisis económica desde el mes de enero de 2007, producto de la baja en el censo (ocupación) del Hospital. Evidenció que desde enero de 2007 hasta octubre de 2009, la ocupación promedio fue de un setenta (70%) por ciento. Demostró, además, que su situación se agravó cuando las aseguradoras que tenían contrato con el gobierno dejaron de pagarle debido al déficit del Plan de la Reforma de Salud.

A partir de noviembre de 2007, el Hospital tomó una serie de medidas de contingencia a saber: suspendió el reclutamiento de personal no esencial, redujo la jornada de trabajo a tres (3) empleadas del Departamento de Rayos X, despidió a una secretaria del Laboratorio, sub-contrató la dirección de los servicios de planta física, despidió a dos empleados a jornada parcial de Sala de Operaciones, en Finanzas redujo la jornada de trabajo a dos (2) Oficiales de Contabilidad, en el Almacén se despidió al Coordinador, en el Área de Dirección Médica se le redujo la jornada a la secretaria a tiempo parcial, en el Departamento de Enfermería se despidió a una Secretaria.

En el año 2008, se suspendió la actividad de verano, el almuerzo de Acción de Gracias y la fiesta de Navidad. En diciembre de 2008, se consolidaron los servicios clínicos y se eliminaron horas de trabajo. En dicho año se perdió el equipo de CT Scan, a consecuencia de una inundación, hecho que agravó aún más la situación económica del Hospital.

Durante el 2009, se renegociaron los contratos del Hospital y se le redujo la jornada de trabajo a cincuenta y siete (57) personas no unionadas, de cuarenta (40) a

treinta y dos (32) horas semanales. Además, se redujeron los turnos de trabajo en el Área de Seguridad.

Por último, en febrero de 2009, el Hospital cesanteó por antigüedad a seis (6) enfermeras prácticas y un “handyman” del Área de Planta Física, los aquí querellantes: Ana D. González, Noris E. Pellot, Víctor Minaya Rijo, Nancy Vázquez Soto, Octavia Acevedo Cortés, Sylvia D. Nieves Acevedo, y Pablo Feliciano Lorenzo.

En el caso del querellante Feliciano Lorenzo, se demostró que éste tenía menor antigüedad que los empleados que permanecieron en sus puestos. Del mismo modo, en el caso de la querellante Vázquez Soto, donde se cuestionó el reclutamiento temporero de la querellante Ana González, se demostró que dicho nombramiento temporero fue posterior a los hechos del presente caso, que no se presentó una querrela sobre el particular y que el mismo se realizó un año después de haber sido despedida. Respecto a los demás Querellantes, es menester decir que no hubo controversia por antigüedad sino que cuestionaron las alegaciones económicas del Hospital en cuanto a sus respectivos despidos.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, se desestiman las querellas.

VI. LAUDO

A la luz de la prueba presentada, los despidos de Ana D. González, Noris E. Pellot, Víctor Minaya Rijo, Nancy Vázquez Soto, Pablo Feliciano Lorenzo, Octavia Acevedo Cortés, y Sylvia D. Nieves Acevedo, fueron justificados; se desestiman las querellas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de junio de 2011.

LILLIAM M. AULET BERRIOS

Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 17 de junio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSE COSTAS VIDAL
FUNCIONARIO
ULEES
URB LA MERCED
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO TEODORO MALDONADO
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

SRA MIGDALIA ORTIZ
DIRECTORA REC HUMANOS
HOSPITAL SAN CARLOS BORROMEO
P O BOX 68
MOCA PR 00676

LCDO TRISTAN REYES GILESTRA
FIDDLER GONZALEZ Y RODRIGUEZ
P O BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

YESENIA MIRANDA COLÓN

Técnica de Sistema de Oficina III