

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

**HOSPITAL ONCOLÓGICO ISAAC
GONZÁLEZ MARTÍNEZ
(Hospital o Patrono)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES
(UGT o Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-2089

SOBRE:

CESANTÍA POR ECONOMÍA

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 14 de marzo de 2011. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, ese mismo día. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR CONSOLIDATE WASTE SERVICES: el Lcdo. Ruperto Robles, asesor legal y portavoz; la Sra. Luz Hernández Dávila, Directora de Recursos Humanos; y la Sra. Lilliam Torres, Directora de Finanzas, en calidad de testigo.

POR LA UNIÓN: el Lcdo. Luis Escribano Díaz, asesor legal y portavoz, el Sr. Axel Martínez, Delegado; y el Sr. Daniel Delgado Figueroa, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la cesantía del Sr. Daniel Delgado Figueroa estuvo o no justificado. Que el árbitro determine, conforme a derecho, el remedio aplicable.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO 21

Cesantía o Reducción de Personal por Razones Económicas

Sección 1: En caso de que, por razones económicas, El Hospital se viera obligado a reducir permanentemente un grupo de cinco (5) o más empleados, tal acción será comunicada a la Unión con quince (15) días de anticipación.

Sección 2: Antes de afectar el personal permanente regular comprendido dentro de la Unidad Apropriada al momento de tener que hacer cesantías de empleados, se procederá en primera instancia con los empleados temporeros, luego con los empleados en periodo probatorio y finalmente, los empleados regulares dentro de la clasificación afectada.

Sección 3: La reducción de personal se hará tomando en consideración el principio de antigüedad de los empleados regulares, según definido en el Artículo de Antigüedad, procediendo primero con aquel empleado que lleve menos tiempo trabajando para El Hospital, en su respectiva clasificación.

Sección 4: Cuando sea necesario reducir el número de empleados dentro de una clasificación en un departamento, el último empleado que haya ingresado en dicha clasificación será el primero en ser suspendido siempre y cuando los empleados restantes en dicha clasificación, en ese departamento o área de operación de El Hospital, tengan la habilidad, experiencia, preparación académica y entrenamiento para realizar el trabajo. El empleado sujeto a suspensión será colocado en la clasificación inmediata más

baja que dicho empleado haya ocupado siempre y cuando pueda cualificar a base de antigüedad, habilidad, experiencia, preparación académica y adiestramiento en ese departamento o área de operación de El Hospital.

Sección 5: Los empleados cesanteados de un (1) año hasta cinco (5) años de trabajo continuo en El Hospital, se mantendrán en una lista de reemplazo a base de su antigüedad por un periodo de doce (12) meses a partir de la fecha de la cesantía. Los empleados con más de cinco (5) años de trabajo continuo en el Hospital, se mantendrán en dicha lista de reemplazo a base de su antigüedad por un periodo de quince (15) meses a partir de la cesantía.

Sección 6: Si surge la necesidad de reemplazo, se llamará a los empleados que fueron cesanteados a base de la lista de reemplazo comenzando con aquellos de mayor antigüedad al momento que fueron cesanteados en sus respectivas clasificaciones.

Sección 7: A todo empleado cesanteadado se le liquidarán y pagarán sus vacaciones regulares acumuladas, su Bono Navideño (entre el 1ro y el 15 de diciembre), si aplica, así como cualquier otro beneficio a que tenga derecho según las disposiciones de este Convenio y/o lo dispuesto por ley, al momento de la cesantía.

Sección 8:

- a) Los trabajadores regulares cesanteados se considerarán preferentemente para ocupar puestos vacantes dentro del grupo para el cual cualifique, por sobre cualquier candidato que no sea trabajador regular del Hospital hasta doce (12) o quince (15) meses, según aplique. El Hospital suministrará a la Unión copia de esta lista con el puesto y los años de servicio de los trabajadores cesanteados, así mismo le informará los cambios en la lista, si alguno. El tiempo que le empleado en la lista de reemplazo no afectará su antigüedad.

b) El empleado será retirado de la lista:

1. Si es llamado dentro de los doce (12) o quince (15) meses, según le aplique.
2. Si no se reporta a trabajar cinco (5) días laborables después de habersele cursado notificación mediante correo certificado con acuse de recibo, con copia al Delegado(a) General y a la oficina de la Unión.
3. Si el empleado no acepta una oferta de trabajo para la cual cualifica dentro de su grupo ocupacional.
4. Si el empleado indica que no tiene interés de trabajar con El Hospital.
5. Si rechaza en dos (2) ocasiones los puestos ofrecidos para los cuales cualifica.

c) El empleado se mantendrá a la lista:

1. Si el Hospital le hace una oferta de reemplazo, pero ésta no llena sus expectativas y necesidades por estar relacionados con su clasificación, experiencia y/o preparación académica, sujeto al inciso b-5 anterior.

Sección 9: El Hospital antes de decretar cesantías de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, deberá agotar los recursos a su alcance con las acciones siguientes:

Sección 10: La Unión y/o empleados (as) afectados (as) podrán cuestionar, a través del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, la decisión del Hospital, de cesantear personal, de entender que la misma es injustificada y/o en violación a sus derechos dispuesto en este Convenio Colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Hospital Oncológico Dr. Isaac González Martínez es una entidad privada, sin fines de lucro, cuya institución matriz es la Liga Puertorriqueña Contra el Cáncer, a cuyos pacientes ofrece sus servicios médicos.
2. El querellante Daniel Delgado Figueroa ocupó una plaza como Empleado de Mantenimiento o “Handy Man”, en dicho Hospital.
3. En comunicación de 17 de diciembre de 2008, la Directora de Recursos Humanos le informó al Querellante que sería suspendido de empleo y sueldo por treinta días laborables por éste haber incurrido en un comportamiento de pobre utilización del tiempo y falta de atención a las tareas asignadas.
4. En comunicación de 12 de marzo de 2009, el Director Ejecutivo le informó al Querellante que, efectivo el 13 de marzo de 2009, éste sería cesanteado de sus labores, por razones económicas.
5. El 24 de marzo de 2009, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la que alegó que la cesantía hecha al Querellante fue injustificada, arbitraria y caprichosa, por lo que solicitó su reinstalación a sus labores.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la cesantía del Sr. Daniel Delgado Figueroa estuvo o no justificada. El Hospital alegó que dicha separación de empleo se debió a

circunstancias estrictamente económicas, mientras que la Unión sostuvo que lejos de configurarse una cesantía por economía, el Querellante fue despedido por razones disciplinarias.

A los fines de probar su contención, el Hospital presentó a la Directora de Finanzas, quien declaró sobre las pérdidas financieras que llevaron a la Administración a tomar medidas drásticas, tal como, la cesantía de varios trabajadores, incluyendo la del Querellante. Para demostrar dicha condición, ésta suministró los estados financieros auditados correspondientes a los años 2007, 2008 y 2009, los cuales certifican la situación económica precaria por la cual atravesaba el Hospital al momento de sobrevenir la cesantía del Querellante. Incluso destacó el hecho de que la nómina estuviese siendo financiada a través de préstamos bancarios, debido a la incapacidad de la institución de sufragar dicho gasto.

Por otro lado, el Hospital también presentó a la Directora de Recursos Humanos, quien declaró sobre las medidas tomadas por la administración previo a su determinación de cesantear a parte del personal. Ésta mencionó la reducción de la jornada laboral a todos los empleado, la eliminación los beneficios marginales de los empleados gerenciales y la congelación del plan de retiro de los empleados. Asimismo, declaró que el Hospital genera sus ingresos de aportaciones benéficas de la comunidad y de la facturación de los planes médicos, y que no recibe aportaciones gubernamentales. Finalmente, señaló que la cesantía se efectuó utilizando el criterio de

antigüedad, que el Querellante era el empleado de menor antigüedad dentro de su clasificación, y que la plaza que éste ocupaba no ha sido cubierta por ningún otro trabajador.

La Unión, por su parte, presentó el testimonio del Querellante. Éste indicó que laboró en el Hospital por aproximadamente seis (6) años consecutivos; que aunque inició labores como preparador y suplidor de alimentos en el Departamento de Cocina, al surgir la plaza de “handy man” decidió solicitarla y fue aceptado para desempeñar el puesto. Finalmente, éste aludió a conflictos personales con el administrador Félix Ortiz, como las verdaderas razones para su cesantía.

Por otro lado, la Unión también presentó el testimonio del Delegado de la Unión, quien confirmó la relación antagónica que existía entre el Querellante y el Administrador Ortiz, no obstante, indicó que no se habían presentado querellas ante el Comité de Querellas sobre ese particular.

Presentadas las contenciones de las partes, procedemos con el análisis correspondiente. El Convenio Colectivo, en su Artículo 21, Sección 3, supra, dispone que la reducción de personal se hará tomando en consideración el principio de antigüedad de los empleados regulares, ..., procediendo primero con aquél empleado que lleve menos tiempo trabajando para el Hospital, en su respectiva clasificación. Asimismo, la Sección 4 dispone que cuando sea necesario reducir el número de

empleados dentro de una clasificación en un departamento, el último empleado que haya ingresado en dicha clasificación será el primero en ser suspendido.

Según surge de la prueba presentada, el Querellante fue el último empleado ingresado en su clasificación de "handy man", por lo que, a tono con lo antes señalado, le correspondía a éste ser el primero en ser cesanteado.

Así las cosas, y en consideración de que el Hospital demostró a cabalidad la precaria situación económica en la cual se encontraba al momento de sobrevenir la cesantía del Querellante, entendemos que no se configuró ninguna violación al Convenio Colectivo. En cuanto a la alegación de la Unión de que las razones de la cesantía fueron disciplinarias, debemos expresar que dicho aspecto fue limitado a meras alegaciones, las cuales sabemos que no constituyen prueba.

A tono con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo y con lo antes expresado, procedemos a dictar el siguiente:

LAUDO

La cesantía del querellante Daniel Delgado Figueroa estuvo justificada. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 25 de mayo de 2011

MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 25 de mayo del 2011; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. RAMÓN GARCÍA CARRERO-OFICIAL
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO. LUIS M. ESCRIBANO DÍAZ
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA. LUZ M. HERNÁNDEZ-DIRECTORA REC. HUM.
HOSPITAL ONCOLÓGICO ISAAC GONZÁLEZ MARTÍNEZ
PO BOX 191811
SAN JUAN, PR 00919-1811

LCDO. RUPERTO ROBLES
PO BOX 363973
SAN JUAN PR 00936-3973

Yesenia Miranda Colón
Técnica Sistema de Oficina III