

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

**ASHFORD PRESBYTERIAN
COMMUNITY HOSPITAL**
(Patrono)

Y

**FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA
DE TRABAJADORES**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-2088

**SOBRE: RECLAMACIÓN POR
TURNO DE TRABAJO**

ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se celebró el 20 de octubre de 2015, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Para propósitos de adjudicación, el caso quedó sometido el 5 de febrero de 2016, fecha en que se completó el periodo de tiempo solicitado por las partes para la radicación de alegatos escritos.

Por la **FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, asesor laboral y portavoz; el Sr. Edward U'Farry, presidente; y la Sra. Vanesa González Ortega, querellante.

Por el **ASHFORD PRESBYTERIAN COMMUNITY HOSPITAL**, en adelante "el Patrono o el Presby", comparecieron: la Lcda. Karen Ocasio Cabrera, asesora legal y

portavoz; la Sra. Irma A. Carrillo Muñiz, directora de Recursos Humanos; y la Sra. Itza Soto Silva, testigo.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver.

En su lugar, sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

Por la Unión:

Determinar si el Hospital al hacer el cambio unilateral en términos y condiciones de trabajo cambiando el horario de turnos de trabajo de la querellante lo hizo de forma injustificada en violación a la antigüedad de la querellante; y de determinarse que fue unilateral e injustificada, la Árbítro dispondrá el remedio adecuado.

Por el Patrono:

Que esta Honorable Árbítro determine si la reclamación de la querellante Vanessa González fue justificada o no a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia y el derecho aplicable. De determinarse que la reclamación fue injustificada que la Árbítro determine el remedio adecuado.

De acuerdo a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver se contrae a lo siguiente:

Determinar si el Patrono violó el derecho de antigüedad de la querellante Vanessa González o no al cambiarle el horario

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

... 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.

...

de turnos de trabajo. De así haber ocurrido, que la Árbitra determine el remedio adecuado, de lo contrario que se desestime la querrela.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO IV PRERROGATIVA GERENCIAL

Sección 1. EL HOSPITAL retendrá el derecho de manejar, dirigir, planificar y administrar su empresa, al igual que su fuerza trabajadora, en la forma y manera que estime conveniente, con las únicas limitaciones que surgen expresamente de la ley del presente Convenio. Tales facultades incluyen por vía de ilustración y no limitativas, las siguientes:

- a. Aumentar, combinar, alterar, dividir o eliminar cualquiera de sus operaciones, al igual que introducir nuevos métodos de trabajo o cambiar, eliminar y modificar los mismos de acuerdo a las necesidades de servicio. Asimismo, podrá EL HOSPITAL, determinar el número, localización y el tiempo de instalaciones.
- b. Introducir, instalar o remover el equipo que a su juicio sea necesario, y regular tanto la calidad como la cantidad de sus servicios y el de su fuerza trabajadora.
- c. Emplear, cesantear, reemplazar, trasladar y por justa causa, despedir y/o disciplinar sus empleados. A tales efectos, EL HOSPITAL, podrá poner en vigor normas, reglas y reglamentos de disciplina y acuerdan enviar copia de las mismas con anticipación a LA UNION y a los empleados.

Sección 2. LA UNIÓN se reservará el derecho de cuestionar cualquier acción de EL HOSPITAL basada en las normas, reglas y reglamentos de disciplina establecidos por EL

² Exhibit Núm. 1 - Conjunto. El Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de agosto de 2010 hasta el 31 de julio de 2013.

HOSPITAL, a través del Procedimiento de Quejas y Agravios.

ARTÍCULO XIII ANTIGÜEDAD

Sección 1. Será el tiempo continuo e ininterrumpido de trabajo de un empleado desde que comenzó por primera vez en EL HOSPITAL. Disponiéndose que los períodos que un empleado esté fuera de su trabajo debido a enfermedad, vacaciones y licencia, mientras devengue un sueldo, no afectará el derecho de antigüedad durante los períodos en que se encuentren suspendidos temporariamente por razones disciplinarias, economía u organizacionales o en licencia sin sueldo, independientemente de la naturaleza de dicha licencia.

Sección 2. EL HOSPITAL y LA UNIÓN convienen que cuando sea necesario hacer transferencias o ascensos dentro de la unidad contratante, se tomará en consideración de existir igualdad de condiciones en cuanto a la clasificación, méritos y capacidad para ocupar el puesto, la antigüedad del empleado.

Sección 3. EL HOSPITAL suplirá a LA UNIÓN una lista que contiene los nombres, direcciones y la fecha de ingreso al trabajo de todos los empleados cubiertos por este Convenio, no más tarde treinta (30) días a partir de la fecha en que se firme este Convenio. Cuando emplee personal nuevo, lo informará a LA UNIÓN e igualmente suplirá el nombre, la dirección, el número de empleado y la fecha de ingreso al trabajo.

Sección 4. EL HOSPITAL proveerá listas de antigüedad a LA UNIÓN, por lo menos cada año de Convenio.

Sección 5. Los empleados perderán su antigüedad de ocurrir las siguientes circunstancias:

- Renuncia voluntaria.

- Cesar permanentemente de su empleo por razones disciplinarias y que dicha acción disciplinaria no sea revocada a través del procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio.
- Abandono del trabajo probado.

Se entiende por abandono del trabajo probado, cuando el empleado es despedido por razón de no reportarse a trabajar o ausentarse de su trabajo sin la debida notificación y autorización, y dicha acción disciplinaria no es revocada a través del procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio.

ARTÍCULO XVI JORNADA DE TRABAJO

...

SECCIÓN 6: Para EL HOSPITAL modificar los horarios existentes a la fecha de la firma de este Convenio, deberá escuchar los puntos de vista de la UNIÓN por el efecto que el cambio de horario pudiera tener en los miembros de la unidad contratante.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

La Sra. Vanessa González Ortega, querellante, trabaja para el Hospital Presbiteriano desde hace 15 años. En sus inicios trabajaba en el Departamento de Manejo de Información con un turno de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes. La señora González es oficinista de piso y trabaja en coordinación con la enfermera graduada, además de realizar otras tareas tales como: coordinar los estudios a los pacientes, mantener los récords actualizados, y notificar consultas.

El 2 de marzo de 2007, la Sra. Irma Carrillo, directora de Recursos Humanos emitió una comunicación escrita dirigida a la Querellante. En la misma, se le indicó a la Querellante que estaban realizando una reestructuración para maximizar servicio y que su puesto de oficinista pasaría a la dirección del Departamento de Enfermería, área Clínica, efectivo el 1 de marzo de 2007.³

El 15 de marzo de 2007, la Sra. Marta Vázquez, gerente Médico Quirúrgico, le dirigió una comunicación escrita a la Querellante, intitulada Acuerdos Programas de Trabajos. En ella, se le indicó a la Querellante que luego de evaluar el expediente de Recursos Humanos ésta entendía que el turno de ella no era viable para las funciones que realizaba y que por lo tanto se iba a proceder con un cambio de turno. El mismo sería de 7:30 a.m. a 3:00 p.m. con dos fines de semana trabajados y uno libre.⁴ Posteriormente, la Sra. Itza E. Soto, directora de Enfermería, le notificó a la Querellante que efectivo el 1 de diciembre de 2013 realizaría los turnos rotativos de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. y de 3:00 p.m. a 11:00 p.m.⁵

La Querellante, al no estar de acuerdo en realizar los antedichos turnos rotativos,⁶ suministró, alegadamente, evidencia documental de su turno fijo de 7:00 a.m. a 3:00 p.m.⁷ Por la divergencia en el asunto la Sra. Irma Carrillo, directora de

³ Exhibit 2 – Conjunto.

⁴ Exhibit 3 – Conjunto.

⁵ Exhibit 6 – Conjunto.

⁶ Exhibit 4 – Conjunto.

⁷ Exhibit 7 – Conjunto.

Recursos Humanos alentó a la Querellante continuar en el turno rotativo hasta tanto se discutiera el asunto.⁸

El 4 de febrero de 2014, mediante comunicación escrita la Sra. Irma A. Carrillo Muñiz, le informó a la Querellante, que luego de haberse reunido con la Sra. Marilyn Mercado, directora Asociada, y el Sr. Eduardo Matos, delegado, y dialogar con relación al diferendo de ella, se concluyó que su petición de reconsideración al cambio de turno no procedía, por lo que entonces, el turno rotativo permanecería. Esto es, realizando turnos rotativos con dos fines de semana consecutivos trabajados y uno libre por necesidad de servicio del Departamento de Medicina y Enfermería y el buen uso de los recursos del Presby. Finalmente, expresó que la distribución había sido equitativa con todos lo que laboran en ese puesto.

La Unión, inconforme con el cambio de turno a la Querellante, activó el procedimiento de quejas y agravios y radicó una Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La contención de la Unión es que la Sra. Vanessa González Ortega, querellante tenía un turno fijo que le fue cambiado y otorgado a otros empleados con menor antigüedad. Para probar su contención la Unión presentó el testimonio de la Querellante la cual declaró que comenzó en el 2001 como oficinista en el Departamento

⁸ Exhibit 9 – Conjunto.

de Manejo de Información, con un turno de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. Expresó que desde el 1 de marzo de 2007 fue asignada al Departamento de Medicina con un turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. y/o 3:00 p.m. a 11:00 p.m. Indicó que el 15 de marzo de 2007, le asignaron el turno de trabajo de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. con dos fines de semana trabajados y uno libre porque no le podían honrar el turno de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. que realizaba en Manejo de Información.

La Querellante explicó que el Departamento de Medicina cuenta con cinco (5) oficinistas, dos (2) de los cuales estaban estudiando. El Sr. Carmelo Amaro con un turno 3:00 a 11:00 p.m. y la Sra. Jazmín Maxwell con un turno 7:00 a.m. a 3:00 p.m. rotando ambos sábados y domingo. Indicó que ambos llevaban alrededor de 4 años en el Hospital y tienen menos antigüedad que ella. La Querellante declaró que estaba disponible para ir a otro departamento en un turno fijo de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. como lo tenía la Sra. Bárbara Ramírez, oficinista del Departamento de Pediatría con menos antigüedad.⁹ Indicó que nunca hizo una petición escrita para cambiar a otro departamento, pero que estaba disponible para ello. La señora González concluyó expresando que a raíz de dicha determinación ha tenido que recurrir a tratamiento emocional en el Fondo del Seguro del Estado.

La contención del Patrono es que el Presby está en un proceso de reestructuración por cuestiones económicas. Que dado a la necesidad de servicios, se estaban realizando cambios de turno.

⁹ Dos (2) años.

La Sra. Itza Soto Silva, testigo del Patrono, declaró que es directora de enfermería en el Presby desde el 7 de febrero de 2007. Indicó que reestructuraron las áreas de servicio (oficinistas) para que se cubrieran todos los turnos. Expresó que en el área de Medicina tienen dos (2) secciones y que cuando la oficinista del piso estaba ausente o no estaba disponible en el turno, tenían que pagar tiempo extra. La señora Soto señaló que había la necesidad de una oficinista en el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. y que para el periodo donde se hizo el cambio había cinco (5) oficinistas de piso y ninguno tenía turno fijo. Expresó que el Presby le da la oportunidad al empleado de estudiar mientras trabaja y que de acuerdo al programa de turno de trabajo el empleado acomoda sus estudios. Que en el área de Medicina tenía dos empleados en el programa de estudio y trabajo, la Sra. Jazmín Maxwell Soto que tenía un turno de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. y fines de semana alternos 3:00 a.m. a 11:00 p.m. y el Sr. Carmelo Amaro con un turno de 3:00 a.m. a 11:00 p.m., ambos turnos temporeros.

La Sra. Irma A. Carrillo, como testigo del Patrono expresó que lleva 18 años trabajando, de los cuales los últimos 10 son como Directora de Recursos Humanos del Presby. Indicó que como parte de sus funciones, entre otras responsabilidades, administra el Convenio Colectivo.

La señora Carrillo sostuvo que los turnos de los oficinistas son rotativos debido a las necesidades del servicio y el horario se establece de acuerdo a cada Departamento. La señora Carrillo explicó que el cambio de turno de la Sra. Vanessa González fue debido a la necesidad del servicio porque están en proceso de reestructuración por

situaciones económicas. Que los empleados Jazmín Maxwell y Carmelo Amaro están estudiando y que ellos acomodan su horario de acuerdo a su turno de trabajo y siempre se les asignan los fines de semana. Que el señor Amaro, se graduó de enfermero graduado y fue cambiado de la unidad de oficinista a la de enfermero graduado. Esta señaló además, que la Sra. Bárbara Ramírez fue trasladada al Departamento de Pediatría como parte de un acuerdo con la Unión, ya que la empleada que ocupaba dicha plaza en ese Departamento, Josefina Villafañe, estaba por el Fondo del Seguro del Estado y posteriormente no regresó. Dicha plaza de la señora Villafañe, por un acuerdo con la Unión, se le otorgó en propiedad a la señora Ramírez y nunca ningún empleado reclamó.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso nos corresponde resolver si el Patrono violó el derecho de antigüedad de la querellante Vanessa González al realizarle un cambio de turno de trabajo o no.

El Convenio Colectivo entre las partes especifica que cuando sea necesario hacer transferencia o ascensos dentro de la unidad contratante, se tomará en consideración la antigüedad del empleado, empero, esa no es la situación aquí. El cambio de turno que realizó el Patrono no se debió a una transferencia o ascenso, sino por necesidad del servicio en el Departamento de Medicina. La prueba presentada demostró que la Querellante a través de los años en el Presby ha trabajado turnos rotativos que obedecen a las necesidades del servicio.

En cuanto a lo expresado por la Querellante que existen empleados con menor antigüedad con turnos fijos, entendemos no le asiste la razón porque el señor Amaro y la señora Maxwell se beneficiaban del programa de estudio y trabajo y su horario fue temporal en lo que culminaban sus estudios. Con respecto al puesto de oficinista en el área de pediatría, el mismo está ocupado y al momento de la reclamación instada por la Querellante, el Patrono y la Unión, por un acuerdo privado entre ellos, negociaron relocalizar a la Sra. Bárbara Ramírez. En este caso no hay duda que el Patrono manejó su prerrogativa gerencial de acuerdo a las necesidades de servicio y según promulga el Artículo IV del Convenio Colectivo.

Así pues, y en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que el Patrono no violó el derecho de antigüedad de la querellante Vanessa González al realizarle un cambio de turno de trabajo, la reclamación no procede.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de mayo de 2016.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 2 de mayo de 2016 y remitida copia

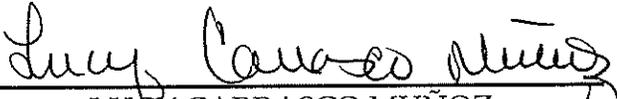
por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ A. AÑESES
FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES (FPT)
URB PUERTO NUEVO
516 CALLE DRESDE
SAN JUAN PR 00920

SR EDWARD UFARRY
PRESIDENTE
FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES (FPT)
URB PUERTO NUEVO
516 CALLE DRESDE
SAN JUAN PR 00920

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
SÁNCHEZ BETÁNCES, SIFRE
& MUÑOZ NOYA
P O BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA IRMA A. CARRILLO MUÑIZ, MPA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL PRESBITERIANO
P O BOX 9020032
SAN JUAN PR 00902-0032



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III