

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

HOSPITAL LA CONCEPCIÓN (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-03-3156
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS Y ENFERMEROS DE LA SALUD (Unión)	SOBRE: INVASIÓN UNIDAD APROPIADA
	ÁRBITRO: RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas del caso de referencia se efectuaron en las facilidades del Hospital La Concepción en San Germán, Puerto Rico. En ese proceso las partes sometieron toda la prueba documental como testifical que entendieron pertinente para probar su caso. La comparecencia por estas fue la siguiente:

Por el Hospital La Concepción comparecieron el Lcdo. Francisco Jorge Negrón, Asesor Legal y Portavoz y como testigos la Sra. Lucrecia Báez, Tecnóloga Medica y Supervisora General, las Sras. Verónica Figueroa, Carmen Báez Ortiz y Mirna Ayala Velásquez, Tecnólogas Médicas.

Por la Unidad Laboral de Enfermeras(os) de la Salud (ULEES) comparecieron el Lcdo. Teodoro Maldonado Rivera, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Loraine Base, Delegada de los Tecnólogos Médicos y el Sr. José Costas Vidal, Representante de la Unión.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹ El proyecto de sumisión sometido por el Hospital es el siguiente:

“Determinar, a la luz de los hechos del caso, si puede o no el Patrono nombrar supervisoras para las tareas de laboratorio y asignarles tareas y si las supervisoras nombradas por el Hospital en relación al caso en cuestión son o no supervisoras.”

Por su parte el Proyecto de la Unión es el siguiente:

“Si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo en uno o más artículos al nombrar supervisores que realizan funciones de Tecnólogas Medicas y Supervisión.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el Hospital violó o no el Convenio Colectivo en su Artículo XXII, inciso R, en caso de determinar que sí lo violó, emitir el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXVII

DISPOSICIONES GENERALES

R. Los Supervisores podrá desempeñar la labor que corresponde a cualquiera de las plazas dentro de la unidad contratante y a desempeñar trabajos

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII- Sobre la Sumisión, inciso b) dispone y citamos: “En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llega 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

y tareas de esas plazas solo cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento de su departamento o unidad.

ARTÍCULO XXXII

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos, poderes, autoridad y funciones que hasta el presente ha ejercido la Junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderán únicamente al Hospital. Expresamente se reconoce que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicará el Hospital, la adopción de normas y procedimientos referentes a la prestación de servicios médico-hospitalarios, el modo y manera en que se habrán de prestar dichos servicios, los materiales y el equipo a ser utilizado por el Hospital y el personal médico, paramédico o de oficina que se requiera para estos propósitos, el derecho a establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos y asignar personal para cubrir dichos turnos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo para todos los puestos o posiciones de trabajo, a cambiar dichas descripciones de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus operaciones, a eliminar departamentos y a establecer otros; a adoptar

nuevas medidas y o procedimientos y efectuar cambios tecnológicos en todas sus operaciones, el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el hospital; el derecho a dar por terminadas todas sus operaciones así como también el derecho a transferir todas sus operaciones o cualquier parte de ellas a cualquier otra entidad, corporación o institución. Incluye también el derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, suspender temporariamente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados.

Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido, o disciplinado en alguna otra forma de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital, por falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra causa justa y suficiente. La controversia que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece.

Se entiende que estos derechos, poderes, 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 querella.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso debemos resolver si el Hospital violó el Convenio Colectivo al crear puestos de Supervisores de Áreas en el laboratorio y asignarle funciones que según alega la Unión pertenecen a los Tecnólogos Médicos.

En un caso de reclamación como este el querellante tiene el peso de la prueba para demostrar que su reclamo es valido y que se debe emitir un remedio a su favor. En nuestro marco jurídico se ha establecido desde el punto de vista evidenciario que el peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por ninguna de las partes.(Regla 10 de Evidencia-Evaluación y Suficiencia de la Prueba) Por otro lado, durante el proceso adversativo pueden ocurrir lo que se entiende por admisiones. Una admisión ocurre cuando una parte acepta o declara unos hechos que son perjudiciales a su reclamación o defensa. Dicha admisión cuando se trata de hechos esenciales en controversia pueden ayudar a dirimir de manera clara la querella. Entendemos que esto fue lo ocurrido en el caso de autos. Veamos.

Los hechos probados que motivaron la querrela por parte de la Unión consisten en que el Hospital procedió a crear unos puestos de Supervisores de Área y en las descripciones de deberes existían funciones pertenecientes a la Unidad Apropriada, entiéndase a los Tecnólogos Médicos. En el periodo de prueba de la querrellada con su testigo, la Sra. Lucrecia Báez, Supervisora General, y en específico durante el contrainterrogatorio efectuado por la Unión surgió que el Supervisor de Área estaba realizando funciones del Tecnólogo Medico. Ante preguntas del Lcdo. Teodoro Maldonado y siendo confrontada con la descripción de deberes de los Tecnólogos Médicos y la de los Supervisores de Área surgió que de los veintiún deberes del tecnólogo, dieciséis estaban siendo realizados por el Supervisor. La testigo del Hospital sostuvo que no podía supervisar a nadie si ella no hacía el trabajo y no conocía el trabajo. Este argumento fue repetido en varias ocasiones durante el contrainterrogatorio como en el re-directo efectuado por el Representante Legal y Portavoz del Hospital. La compañía puede lograr en el proceso de negociación colectiva una disposición contractual explícita vinculada con sus derechos. Esa cláusula por lo general enumera unas funciones reservadas al patrono de conducir y dirigir la empresa, contratar la producción, promulgar reglas, determinar los deberes y las obligaciones de los empleados. Además, en esta cláusula a veces se dispone que el patrono retiene todos los derechos que no han sido limitados por el contrato o que la lista de las prerrogativas gerenciales no es exhaustiva.²

² El arbitraje obrero patronal, Fernandez Quiñonez, Demetrio, Primera Edición, Pág. 239.

Por otro lado, si bien es cierto que el Hospital tiene la potestad amplia de administrar su negocio esta no puede ejercitarse de manera arbitraria y caprichosa. Estas acciones deben respetar lo pactado entre las partes en el contrato.

En el caso de referencia y luego de analizar la admisión del hecho por parte de la testigo de la querellada, tenemos que concluir que el Hospital violó el Convenio Colectivo. Luego de analizar el artículo relacionado a los derechos gerenciales concluimos que a pesar de su amplitud el Hospital no tiene la potestad de asignarle a Supervisores de Área funciones de los Tecnólogos Médicos. Esta actuación viola el Convenio Colectivo en su Artículo XXVII, Disposiciones Generales, en su inciso R, el cual dispone que los Supervisores podrán desempeñar la labor que corresponde a cualquiera de las plazas de la unidad contratante y a desempeñar tareas de esas plazas **solo cuando sea necesario** para garantizar el funcionamiento de su departamento o unidad. De la prueba surge que la asignación de funciones de manera masiva a Supervisores no cumple con el criterio pactado por las partes de que sea solamente cuando sea necesario. De esa prueba vemos que a diferencia de cinco funciones del Tecnólogo Médico, todo lo demás esta en la descripción de deberes del Supervisor de Área. No compartimos la tesis de la testigo del Hospital de que para poder supervisar es necesario realizar el trabajo de los Tecnólogos Médicos. Una cosa es conocer el trabajo, como razonablemente se puede esperar de un Supervisor y mas en un área tan especializada y técnica y otra es realizarlo.

Aquí no esta en cuestionamiento el derecho gerencial a crear puestos de supervisión y a nombrar supervisores, sino a que estos realicen las funciones de los Tecnólogos Médicos, hecho que fue probado.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

El Hospital violó el Convenio Colectivo en su Artículo XXVII, Disposiciones Generales, inciso R al permitir que supervisores realicen funciones permanentemente de los Tecnólogos Médicos y cuando sea solamente necesario para garantizar el funcionamiento del departamento. Se ordena un cese y desista y a que se reestructuren dichas descripciones de deberes a tono con funciones estrictamente de supervisión, evaluación y no ejecución del trabajo de la unidad apropiada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 27 de marzo de 2009.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 27 de marzo de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA ANA C MELÉNDEZ FELICIANO
PRESIDENTA
ULESS
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SR JORGE RODRÍGUEZ DÍAZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
PO BOX 285
SAN JUAN PR 00683

LCDO TEODORO MALDONADO
AVE LAS AMÉRICAS
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

LCDO FRANCISCO JORGE NEGRÓN
BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III