

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

FRESENIUS MEDICAL CARE
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A 03-3176

SOBRE: TRASLADO

**ARBITRO: ÁNGEL NARVÁEZ
HERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia tuvo lugar en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico el 3 de febrero de 2005. El caso quedó sometido, para estudio y adjudicación, el 11 de marzo cuando venció el término para que las partes sometieran alegatos escritos en apoyo a sus respectivas contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL PATRONO: Lcda. Lourdes G. Aguirrechu, Asesora Legal y Portavoz; y la Sra. Blangie Torres, Administradora.

POR LA UNIÓN: Sr. José Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz; Sr. José Figueroa, Delegado; y la Sra. Carmen Santiago, Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron acordar la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

Que el Honorable Árbitro determine si el envío de la querellante Carmen Santiago al programa de diálisis agudo los días 24 y 25 de abril de 2003 fue o no en violación a la Sección 13 del Artículo IX del Convenio Colectivo.

De resolverse que se violó el Convenio Colectivo, el Árbitro dispondrá el remedio adecuado.

POR LA UNION:

Determinar si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al trasladar a la querellante a prestar servicios a la Unidad de Agudos en el Hospital de Damas los días 24 y 25 de abril de 2003; de determinarse que violó el Convenio, el Árbitro dispondrá el remedio adecuado.

Luego del análisis de rigor, tanto del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la prueba testifical y documental desfilada durante los procedimientos, concluimos que el asunto a resolverse en este caso es el planteado en el Proyecto de Sumisión de la Unión.¹

¹ A tenor con el Artículo XIV – SOBRE LA SUMISIÓN, Sección (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje el cual establece que: “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.”

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IX RECLASIFICACIÓN, ASCENSOS Y TRASLADOS

...

Sección 13: Todo traslado involuntario temporero por razones de emergencia (que no excederá de diez (10) días laborables) requerirá notificación escrita al empleado por lo menos dos días con anterioridad a la fecha del traslado de ser posible con copia de la misma a la Unión, a través de su delegado. Se solicitará voluntarios, de no haberlos, se procederá a escoger a los empleados cualificados de menos antigüedad. La Compañía pagará millaje y dieta en casos de traslados.

Sección 14: Ningún empleado podrá ser trasladado permanentemente excepto a solicitud suya y mediante acuerdo escrito entre las partes.

ARTÍCULO XX DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1. La Unión reconoce que el Patrono retiene el derecho exclusivo de operar y de administrar su negocio, controlar y programar la fuerza trabajadora y tomar cualquier decisión que afecte al negocio independientemente si están específicamente mencionadas aquí. Tales prerrogativas incluirán, pero no se limitarán al derecho exclusivo a: emplear, despedir, promover, cesantear, asignar, clasificar, evaluar o transferir. Asimismo, suspender, despedir y disciplinar empleados con justa causa, seleccionar y determinar el número de sus empleados inclusive el número a ser asignado a un trabajo en particular, aumentar o disminuir ese número; determinar la localidad y el tipo de operación; determinar la programación de tiempo extra y cuando se trabajará. Instalar o mover equipo, determinar los métodos, procedimientos, materiales y operaciones a ser utilizados o discontinuar su funcionamiento por empleados del patrono; transferir, relocalizar o discontinuar cualquiera de dichas operaciones en cualquier momento; establecer, aumentar o disminuir el número de turnos de trabajo y las horas en que

comienzan y terminan; determinar los deberes de trabajo de los empleados. Promulgar, modificar, notificar y poner en vigor las políticas, procedimientos, reglas y reglamentos razonables que gobiernan la conducta y actos de los empleados durante las horas de trabajo, requerir deberes en adición a los que normalmente se asignan a ser realizados; seleccionar los empleados gerenciales y de supervisión; entrenar empleados. Descontinuar, reorganizar o consolidar cualquier departamento o fase de las operaciones con cualquier cambio o reducción consecuente en la fuerza trabajadora. Introducir métodos nuevos y mejorados de operación en las facilidades aunque dichos cambios puedan causar una reducción en la fuerza trabajadora; establecer, cambiar, combinar o abolir clasificaciones de trabajo y determinar el contenido de trabajo y cualificaciones; determinar compensación razonable, estándares de productividad; y en todos los aspectos, llevar a cabo, en adición, las funciones que ordinariamente y de costumbre son inherentes a la gerencia, excepto según se modifique o altere específicamente por los términos expuestos de este acuerdo.

Sección 2: La aseveración de los derechos de la gerencia y de las funciones del patrono no son todas inclusivas, pero indica el tipo de materia o derecho que pertenecen a y son inherentes de la gerencia, y no serán interpretados en ninguna manera a excluir cualquiera otra función del Patrono que no se enumere específicamente. Cualquiera de los derechos, poderes o autoridades que el Patrono tenía cuando no había acuerdo serán retenidas por el Patrono, excepto aquellas que sean específicamente limitadas o modificadas por este acuerdo o por cualquier acuerdo suplementario.

Sección 3: La Compañía no utilizará estas prerrogativas para discriminar en contra de sus empleados.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba testifical y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. La Compañía se dedica a proveer tratamiento de diálisis a pacientes con fallo renal en Ponce.
2. La Compañía tiene dos programas, el de diálisis crónico y el agudo que está dentro de las facilidades del Hospital de Damas.
3. La Sra. Carmen Santiago es enfermera graduada y trabaja en el área de diálisis crónico. Ella es una de las enfermeras de mayor antigüedad en diálisis crónico.
4. En diálisis agudo trabajan los enfermeros graduados José Figueroa, Carmen Meléndez y Milagros Fernández.
5. Básicamente el procedimiento de diálisis y la maquinaria es exactamente igual en agudo y crónico. La única diferencia es que el paciente en agudo recibe el tratamiento mientras está hospitalizado y en crónico, es un paciente ambulatorio.
6. Cuando no hay voluntarios para ir a cubrir la necesidad de personal en diálisis agudo, la Compañía ha estado enviando sus enfermeras de diálisis crónico a agudo. Las enfermeras se han estado enviando de menor a mayor antigüedad.
7. La Compañía, para poder enviar una enfermera a diálisis agudo, tiene que pedir una autorización al Hospital de Damas (en lenguaje médico “solicitar privilegios para dicha enfermera”). Además, la enfermera tiene que haber tenido un adiestramiento previo.
8. Ante esta situación, las enfermeras graduadas que laboran en diálisis crónico han estado recibiendo el adiestramiento necesario para poder ser enviadas al agudo en el Hospital de Damas.

9. Uno de los enfermeros de la Compañía que labora en diálisis agudo, el Sr. José Figueroa, iba a estar de vacaciones del 31 de marzo al 26 de abril de 2003.
10. Para cubrir las vacaciones del Sr. José Figueroa en agudo, se envió a la enfermera Miriam Martínez de diálisis crónico a diálisis agudo. Todas las enfermeras de menos antigüedad que Miriam Martínez ya habían sido enviadas por lo menos en una ocasión a diálisis agudo.
11. La Sra. Miriam Martínez es una enfermera graduada que trabaja en diálisis crónico. Ella tiene menos antigüedad que la querellante.
12. El 14 de abril de 2003, la Sra. Miriam Martínez se reportó al Fondo del Seguro del Estado. Ella llamó a la Compañía e informó que estaba en descanso por recomendaciones del Fondo y que el 22 de abril tenía una cita médica y dependiendo de lo que le dijeran iba o no a poder regresar a trabajar.
13. Mientras se sabía si la señora Martínez podía o no regresar a trabajar en diálisis agudo, hacía falta buscar otra enfermera para agudo, porque los pacientes no se pueden quedar sin que le den el tratamiento de diálisis.
14. Ante esta situación, se le pidió al señor Figueroa que regresara a trabajar y éste trabajó los días 16, 17 y 19 de abril de 2003. Luego de ello, continuó sus vacaciones porque ya tenía compromisos previos.
15. Como hacía falta una enfermera en el agudo, la próxima enfermera que le tocaba enviar de crónico a agudo era la Sra. Migdalia Medina. La Sra. Migdalia Medina tiene menos antigüedad que la querellante.

16. Cuando se le solicitó a la señora Medina que fuera a trabajar a agudo ésta informó que no podía ir porque tenía una autorización del Fondo para trabajar mientras recibe tratamiento (“CT”) y no podía hacer fuerza física.
17. Como la señora Medina tenía una justificación médica para no ir a agudo, la próxima persona en la lista de antigüedad era la querellante Carmen Santiago. El lunes se le informó a la querellante Carmen Santiago que se estaba haciendo arreglos para enviarla a trabajar en el agudo el miércoles 23 y jueves 24 de abril, dependiendo de si Miriam Martínez regresaba o no y que también, se estaba haciendo arreglos para conseguir otro enfermero para diálisis crónico, para que cubriera a la querellante.
18. La Sra. Carmen Santiago ya había recibido el adiestramiento necesario para trabajar en el agudo y estaba autorizada por el Hospital.
19. Mientras tanto, Blangie Torres, entre el lunes y el martes, estuvo haciendo gestiones para conseguir un voluntario entre los enfermeros que trabajan en el centro de diálisis de West Ponce para que uno fuera a trabajar en diálisis crónico de Ponce, porque si Miriam Martínez no regresaba, y se tenía que enviar a Carmen Santiago a agudo, se iba a quedar corta de personal en diálisis crónico.
20. El martes, la señora Martínez llamó e indicó que no iba a regresar a trabajar porque continuaba en descanso. En algún momento en ese martes, Blangie Torres le informó a la Directora de Enfermería, Agnes Lespier, que había conseguido al enfermero Félix González para que trabajara en diálisis crónico, pero que solo podía el jueves y el viernes.

21. Confirmado que Félix González iba a trabajar el jueves y el viernes, se habló con la querellante Carmen Santiago y se le informó verbalmente que el jueves 24 y viernes 25 de abril tenía que presentarse a trabajar en agudo. Blangie Torres declaró en la vista que no fue posible notificarle por escrito con dos días de anticipación a la querellante, porque se estuvo buscando personal hasta el último momento. Cuando ya se tenía certeza que el jueves y el viernes se iba a enviar a la querellante, ya no había dos (2) días de anticipación.
22. El 29 de septiembre de 2003, la Unión presentó la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro. En la misma, la Unión alegó que: “el envío de la señora Santiago a la Unidad de Ponce Damas se realiza en violación al Convenio Colectivo”. Sostuvo la Unión que se violaron los Artículos IX y XX del Convenio Colectivo.

V. OPINIÓN

El presente caso es una reclamación sobre una alegada violación al Convenio Colectivo, cuando el Patrono asignó a la querellante Carmen Santiago a trasladarse a prestar servicios a la Unidad de Agudos en el Hospital de Damas, en hechos ocurridos el 24 y el 25 de abril de 2003.

La Unión alegó que la Compañía violó la Sección 13 del Artículo IX, supra. De la totalidad de la prueba presentada podemos concluir que el traslado de la querellante cumplió con todo lo mencionado en la Sección 13 de dicho Artículo, ya que debido a la naturaleza del trabajo realizado cualquier situación que afecte el servicio puede poner en riesgo la vida de los pacientes, por lo tanto, debe ser considerada una emergencia. Por

otro lado, el requerimiento de notificación escrita que debe hacerse dos días antes del traslado de ser posible, se realizó un día antes, pues no fue posible en dos días.

De la prueba presentada se desprende que los traslados se realizaron de menor a mayor antigüedad y que a la querellante Carmen Santiago se le envió al área de agudo porque a la empleada Miriam Martínez, quien tenía menos antigüedad y a la que le correspondía ir, se encontraba recibiendo tratamiento mientras trabajaba (CT) por el Fondo del Seguro del Estado, lo cual la impedía de realizar esfuerzos físicos. De la susodicha prueba surge que las otras enfermeras de menor antigüedad ya habían sido asignadas al área de agudo, por lo que la Compañía entendió que la enfermera que podía atender adecuadamente a los pacientes durante esta emergencia era la Sra. Carmen Santiago.

Es imperativo dejar establecido que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho o prerrogativa de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel. Elkouri and Elkouri "How Arbitration Works", pág. 655-661, 5ta. Ed. 1999.

Por todo lo anteriormente expresado, y en virtud de los fundamentos y conclusiones consignados en el transcurso de esta opinión, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La Compañía no violó el Convenio Colectivo al trasladar a la querellante a prestar servicios a la Unidad de Agudos en el Hospital Damas los días 24 y 25 de abril de 2003.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 16 de mayo de 2005.

ÁNGEL NARVÁEZ HERNÁNDEZ
ÁRBITRO

/cdo

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 16 de mayo de 2005 y remitido copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA LOURDES G. AGUIRRECHU
BUFETE RIVERA TULLA & FERRER
50 CALLE QUISQUEYA
SAN JUAN PR 00917-1212

SRA BLANGIE TORRES
ADMINISTRADORA
FRESENIUS MEDICAL CARE
CENTRO RENAL DEL SUR
PO BOX 331990
PONCE PR 00733-1990

SR. JOSÉ AÑESES PEÑA
PO BOX 21537
SAN JUAN PR 00931-1537

SR. JUAN VÉLEZ RIVERA
DIRECTOR DEPTO ARBITRAJE
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929-0247

CARMIN OTERO
SECRETARIA