

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**HATO REY PSYCHIATRIC HOSPITAL
(MEPSI CENTER)
(Compañía)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLEADOS
DE HATO REY PSYCHIATRIC
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-04-198

**SOBRE: REDUCCIÓN JORNADA DE
TRABAJO**

**ÁRBITRO: BRUNILDA DOMÍNGUEZ
GONZÁLEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró el 25 de febrero de 2004 en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Por la Unión Independiente de Empleados de Hato Rey Psychiatric., en adelante “la Unión”, comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, Portavoz y Asesor Laboral; el Sr. Balaan Cotto Francois, Presidente ;el Sr. Ramón Fuente, Presidente de la Federación Puertorriqueña de Trabajadores; y los querellantes, Sr. Daniel Rivera Colón, Sr. José Villalongo, Sr. Ángel Gerena, y la Sra. Sonia Soto.

Por la Compañía, comparecieron: el Lcdo. Luis Hernández Cardona, Asesor Legal y Portavoz; y la Sra. Migdalia Fontánez Berrios, Directora de Recursos Humanos.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 26 de marzo de 2004, fecha en que venció el término para la radicación de alegatos simultáneos. Cumplido el plazo ambas partes no sometieron los mismos. A las partes así representadas, se les

brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN¹

Determinar si la reducción de jornada de trabajo al personal unionado se hizo de conformidad al Convenio Colectivo; de determinarse que no fue de conformidad al Convenio Colectivo la Ábitro dispondrá el remedio adecuado.

III. HECHOS ESTIPULADOS

1. Mepsi Center implantó del 1ro de julio al 5 de septiembre de 2003 una reducción en la jornada de trabajo al personal que no brindaba servicio directo a pacientes. Esta medida conllevó los siguientes cambios:
 - i. Jornada de seis (6) días (48 horas semanales) a cinco (5) días (40 horas semanales).
 - ii. Jornada de cinco (5) días (40 horas semanales) a cuatro (4) días (32 horas semanales).
2. Se reflejó una reducción, de septiembre de 2002 a noviembre de 2003, en el censo promedio de pacientes que recibía servicios en la Institución Hospitalaria. Lo que provocó la necesidad de generar economías.
3. Para evitar la cesantía del personal se redujo la jornada de trabajo.
4. Para mitigar el efecto de la reducción en la jornada de trabajo, el Patrono se orientó con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos respecto al Programa WIA. Dicho Programa proveía aquellos empleados, que lo solicitaran y cualificaran, una compensación para

¹ Sección 7 Artículo XXVIII, Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje: “Los laudos de arbitraje se rendirán conforme a derecho y a la jurisprudencia aplicable y el Ábitro expondrá los fundamentos de su decisión...”

suplementar el salario dejado de percibir, conforme unos parámetros previamente establecidos.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit 1 Conjunto: Convenio Colectivo vigente entre las partes de epígrafe desde el 8 de junio de 2001 al 7 de junio de 2005.
2. Exhibit 2 Conjunto: Carta fechada el 30 de junio de 2003, suscrita por la Sra. Migdalia Fontánez Berrios, Directora de Recursos Humanos, notificando la reducción de la jornada de trabajo.
3. Exhibit 3 Conjunto: Carta fechada el 1ro de julio de 2003, suscrita por el Sr. Balaan Cotto Francois, Presidente Unión, y por la Sra. Sonia Soto, Secretaria de la Unión.
4. Exhibit 4 Conjunto: Carta fechada el 9 de julio de 2003, suscrita por la Sra. Migdalia Fontánez Berrios, Directora de Recursos Humanos.
5. Exhibit 5 Conjunto: Análisis económico utilizando reducción de jornada (lista).
6. Exhibit 6 Conjunto: Censo promedio de pacientes de septiembre de 2002 a noviembre de 2003 (gráfica).

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XII PROTECCIÓN CONTRA CESANTÍAS

Sección 1: Cuando MEPSI tuviera que reducir personal a largo plazo por motivos de economía, cambios tecnológicos, reorganización y/o cambios en los programas que ofrece, tal acción será comunicada a la Unión en un término de diez (10) días calendarios antes de la fecha de efectividad de la reducción. En situaciones de cesantías temporeras (hasta treinta días de duración) dicho término de notificación será de cinco (5) días calendarios.

ARTÍCULO XIV
JORNADA DE TRABAJO

Sección 2: La jornada regular de trabajo diaria consistirá de ocho (8) horas diarias en un periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas. Cada hora trabajada en exceso de las ocho (8) horas por día será pagada por Mepsi al empleado a razón de dos (2) veces su tipo ("rate") por hora regular de trabajo.

Sección 3: La semana regular de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas de trabajo durante cualquier semana. Las partes hacen constar que aunque algunas clasificaciones trabajan treinta y siete y media (37 ½) horas a la semana, Mepsi pagará por una jornada de cuarenta (40) horas. Disponiéndose que en aquellas ocasiones que el servicio requiera que los trabajadores en dichas clasificaciones trabajen durante alguna semana esas dos y media (2 ½) horas restantes de su semana regular, ese tiempo no se contará como tiempo extra trabajado, si no excede de las ocho (8) horas diarias regulares. Disponiéndose, además, que Mepsi pagará a todo empleado cubierto por el presente Convenio a razón de dos (2) veces su tipo ("rate") por hora regular de trabajo, solamente por las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas a la semana, además, por las horas en exceso de las ocho (8) horas diarias.

ARTÍCULO XXIX
DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1: Excepto por las limitaciones específicamente impuestas por este convenio, Mepsi retiene y retendrá de forma exclusiva el derecho de administrar sus operaciones, establecer controles y de todos los asuntos relacionados al establecimiento, modificación y manejo de todas las funciones de la Institución.

Los derechos de administración incluyen pero no se limitan a la organización y métodos de trabajo, el derecho

de asignar funciones, responsabilidades y tareas, el derecho de seleccionar, reclutar, adiestrar, retener, promover, clasificar, evaluar y cualificar a todo su personal; el derecho de nombrar a su personal de supervisión; el derecho de decidir la cantidad y calidad de servicio a ser ofrecido en la Institución; el derecho de establecer, modificar, cambiar y/o eliminar turnos de trabajo; el derecho de establecer normas de trabajo, vestimenta, conducta y/o disciplina; el derecho de limitar, extender, modificar o eliminar sus operaciones o parte de ellas; el derecho de determinar el número de empleados que se asigne a cada área de trabajo, función y/o turno; el derecho de trasladar, destacar y/o asignar personal regular y/o temporero,. El derecho de determinar y establecer políticas, procedimientos y métodos de cuidado al paciente; el derecho de mercadear, contratar y/o ofrecer los servicios de la Institución; el derecho de designar horas y áreas, tanto de trabajo como de vistas, reservándose el derecho de control de acceso a las facilidades de la Institución, el derecho de establecer y hacer cumplir reglas que sean razonables con el propósito de lograr eficiencia y productividad, así como para garantizar la seguridad, tanto de los empleados como de los pacientes y visitantes.

ARTÍCULO XXXVII
MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO

En el pasado hubo un grupo de empleados unionados, pertenecientes a la Unidad Apropriada para la cual se negocia el presente convenio, que tenían una práctica especial de trabajo en que se les requería trabajar seis (6) días consecutivos, por los cuales se les pagaba el tiempo extra que correspondía por ley o por convenio. Estos empleados, cuando trabajasen los seis (6) días consecutivos, recibirán paga por cincuenta y seis (56) horas semanales de trabajo y, si en esos seis (6) días caía uno de los días feriados reconocidos por el convenio, aunque no lo trabajase, se consideraba el mismo como trabajado para fines de los seis (6) días consecutivos.

Esta práctica de trabajo era una de naturaleza muy especial y personal y sólo aplicaría a ciertos empleados mientras mantuviesen su relación de empleo con Mepsi. A medida que su empleo terminase, la plaza del empleado en cuestión se eliminaría.

Todavía a la firma de este convenio continúan en Mepsi algunos de aquellos empleados que mencionamos arriba, a saber, los que se incluyen en la lista al final de este MEMORANDO.

Las partes comparecientes acuerdan y estipulan que los empleados incluidos en la lista, durante la vigencia de este convenio colectivo, continuarán trabajando bajo la práctica especial aquí explicada y con los mismos términos y condiciones, mientras continúen en su empleo con Mepsi u otra cosa mutuamente satisfactoria se negocie. Por último se reconoce y acepta que todos los empleados de la lista, independiente de la clasificación que al presente ocupen, son parte de la Unidad Apropiaada para la cual se negocia este convenio.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia de este caso gira en torno a si el Patrono violó el Convenio Colectivo al reducir la jornada de trabajo de los empleados que no brindaban servicio directo a los pacientes durante el periodo del 1ro de julio al 5 de septiembre de 2003.

La contención de la Unión es que el Patrono violó el Artículo XIV, Jornada de Trabajo, del Convenio Colectivo, supra, al reducir la jornada de trabajo (de seis a cinco días y la de cinco a cuatro días) por economía en vez de implantar el procedimiento de

cesantía dispuesto en el Artículo XIII del Convenio Colectivo, supra, el cual consideran como el mecanismo para estos casos.

Además, la Unión, alega la violación al Artículo XXXVII, Memorando de Entendimiento, supra, el Patrono reducir la jornada de trabajo de seis días consecutivos (48 horas semanales), por entender que esta disposición garantizaba esta jornada a los empleados mencionados en este Artículo. Cabe señalar que la Unión expresó que la jornada de trabajo de cinco días consecutivos (40 horas semanales) no está garantizada por el Convenio Colectivo.

Por lo antes expuesto, la Unión solicita que se ordene el pago de las horas reducidas del 1ro de julio al 5 de septiembre de 2003.

Por su parte, el Patrono, alega que no violó el Convenio Colectivo vigente debido a que la reducción en la jornada de trabajo es una prerrogativa gerencial, conforme al Artículo XXIX, Derechos de la Gerencia. Además, aduce que, al reducir la jornada de trabajo por economía, seleccionó la alternativa menos drástica protegiendo por encima de todo la seguridad de empleo de los trabajadores.

Luego de analizadas las contenciones de las Partes, la evidencia presentada, el Convenio Colectivo vigente y el derecho aplicable determinamos lo siguiente:

Del Convenio Colectivo no se desprende procedimiento alguno a seguir en casos de economía. El mismo únicamente dispone que la economía es uno de los motivos que

justifica la reducción de personal (cesantía).² Por lo cual, el Patrono no venía obligado a utilizar el procedimiento de cesantía en casos de dificultad económica.

El Artículo XXIX, Derechos de la Gerencia, dispone que **“excepto por las limitaciones específicamente impuestas por este Convenio, Mepsi retiene de forma exclusiva el derecho de administrar sus operaciones, establecer controles y todos los asuntos relacionados al establecimiento, modificación y manejo de todas las funciones de la Institución. Los derechos de administración incluyen pero no se limitan a: ...derechos de limitar, extender, modificar o eliminar sus operaciones o parte de ellas; el derecho de determinar el número de empleados que se asigne a cada área de trabajo, función y/o turno; el derecho de trasladar, destacar y/o asignar personal regular y/o temporero.”**³

Concluimos que el Patrono, al reducir la jornada de trabajo, procedió de acuerdo con las prerrogativas reconocidas en el Artículo que antecede, las cuales no están de forma alguna limitadas por el Convenio Colectivo vigente.

La Sección 1 del Artículo XXIX, Jornada de Trabajo, claramente establece que las disposiciones **“del mismo no se interpretará como una garantía de horas de trabajo por día o por semana.”**

El Artículo XXXVII, Memorando de Entendimiento, señala que los empleados, mencionados en el mismo, **“cuando trabajasen los seis días consecutivos, recibirían**

² Sección 1, Artículo XIII, Protección Contra Cesantía, supra

³ Sección 1, Artículo XXIX, Derechos de la Gerencia, supra

paga por cincuenta y seis (56) horas de trabajo.” Por lo cual, los términos y condiciones acordados no disponen una garantía de esta jornada de trabajo, ya que la misma solamente versa respecto al pago cuando trabajen una jornada de seis días.

Por todo lo cual, a base del análisis y conclusiones que preceden, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La reducción de la jornada de trabajo al personal unionado se hizo de conformidad con el Convenio Colectivo. Por lo tanto el Patrono no violó los Artículos XIV y XXXVII de dicho Convenio. Se desestima la querrela

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de diciembre de 2004.

BRUNILDA DOMÍNGUEZ GONZÁLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 6 de diciembre de 2004 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA MIGDALIA FONTAÑEZ BERRÍOS
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
MEPSI CENTER
PO BOX 600089
BAYAMON PR 00960-0089

SR BALAAAN COTTO-FRANCOIS
PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLEADOS
HATO REY PSYCHIATRIC
MEPSI CENTER
516 CALLE DRESDE
SAN JUAN PR 00920

SR JOSÉ A. AÑESES
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931

LCDO LUIS HERNÁNDEZ
MEPSI CENTER
PO BOX 600089
BAYAMON PR 00960-0089

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA