

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540  
Teléfono: 754-5302 a 5317 Fax: 756-1115

**HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO  
MUTUO**  
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIDAD LABORAL DE  
ENFERMERAS(OS) Y  
EMPLEADOS DE LA SALUD**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASOS NÚM.: A-02-1279**

**SOBRE: DESPIDO MARTA ZAMBRANA Y  
OTROS**

**ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las vistas del caso de referencia se efectuaron el 28 de agosto de 2003 y el 2 de septiembre de 2004 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 1 de noviembre de 2004 cuando venció el término para que las partes radicarán sus respectivos alegatos escritos.

## **II. COMPARECENCIA**

La comparecencia por las partes el 28 de agosto de 2003 fue la siguiente:

Por el **HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO**, en adelante “el Hospital”, comparecieron los siguientes: como testigos, la Sra. Denise Colón Alvarado, Gerente de

Recursos Humanos y Sor Claribel Camacho Figueroa, Directora de Enfermería; y como Portavoz y Asesora Legal, la Lcda. María Elena Margarida Franco.

Por la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD**, en adelante "la Unión", comparecieron los siguientes: como testigos, la Srta. Ana Consuelo Meléndez, Presidenta de la Unión; el Sr. Aníbal Alago, empleado de la Unión; los querellantes, Miriam Morales, Iris Pino y Gloria Gutiérrez; el Sr. Radamés Quiñónez, Director de la Unión; y el Lcdo. Luis M. Escribano, Portavoz y Asesor Legal.

Por otro lado, la comparecencia a la continuación de los procedimientos arbitrales el 2 de septiembre de 2004 fue la siguiente:

Por el **HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO**, comparecieron la Sra. Denise Colón, Gerente de Recursos Humanos y testigo y la Lcda. Maria Elena Margarida, Portavoz y Asesora Legal.

Por su parte la comparecencia de la **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD** fue la siguiente: la Srta. Ana Consuelo Meléndez, Presidenta de la Unión y testigo; el Sr. Radamés Quiñónez, Director de la Unión; los querellantes, Sr. Johnny Rivera, Sra. Marta Zambrana, Sra. Iris Pinos, Sra. Miriam Morales, Sra. Gloria Gutiérrez, Sr. José del Rosario y la Sra. Helga Octaviani; y como Asesor Legal y Portavoz, el Lcdo. Carlos Ortiz Velásquez.

### III. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión entre las partes por lo que radicaron sus respectivos proyectos de sumisión.<sup>1</sup>

Proyecto de sumisión del Hospital:

“Que el Honorable Arbitro determine si el Hospital Auxilio Mutuo violó el Convenio Colectivo al eliminar las plazas de Técnicos de Telemetría.”

Proyecto de la Unión:

“Que el Honorable Arbitro determine si el despido de los nueve (9) querellantes estuvo justificado. En el caso que determine que no lo estuvo, que provea como único remedio adecuado el pago de los salarios dejados de devengar por los empleados. Estos salarios consisten de una semana dejada de pagar y la reducción en los salarios a partir del cambio de posición o plaza a la fecha de hoy.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

“Determinar si el Hospital Auxilio Mutuo violó el convenio colectivo al eliminar las plazas de Técnicos de Telemetría y cesantear a los querellantes. En caso de violación del convenio colectivo proveer el remedio adecuado.”

### **DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

#### **ARTÍCULO III**

#### **UNIDAD CONTRATANTE**

##### A. Empleados cubiertos

1. El Hospital reconoce a la Unidad Laboral como representante exclusiva de los siguientes empleados,

---

<sup>1</sup> El REGLAMENTO PARA EL ORDEN INTERNO DE LOS SERVICIOS DE ARBITRAJE DEL NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS, en su Artículo IX, inciso b) se dispone y citamos: “En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida”.

según certificación emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo:

- a. Recepcionistas, escoltas, oficinistas de áreas clínicas, oficinistas, operadores de entrada de datos, **técnicos de telemetría**, técnicos de ortopedia, técnicos de récords médicos, técnicos de suplidos, oficinistas de registro,.....

## **ARTÍCULO XI** **DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

Sección 1: El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y las partes reconocen que además de otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, el Hospital tiene y mantendrá el derecho exclusivo a dirigir sus operaciones incluyendo, entre otros, el tipo de servicio, métodos, procesos y medios de operación, cantidad de empleados en cada área, unidad o departamento, ubicación, número y tamaño de los departamentos, determinar las cualificaciones para las posiciones cubiertas por el Convenio revisión, suspensión y programación de los itinerarios de trabajo, establecimientos de turnos, asignación de trabajo en sobre tiempo, determinación, asignación, fijación y extensión de todos los servicios, así como los métodos, estándares, procedimientos y materiales a usarse, incluyendo el derecho de instalar y remover equipo, requerir mantenimiento adecuado, introducir nuevos y mejores procesos de trabajo, terminar total o parcialmente cualquiera de sus operaciones. De igual manera, podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por el presente Convenio. De igual manera, podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por el presente Convenio.

Sección 2: La enumeración antes mencionada no excluye otros derechos de administración que no estén incluidos o mencionados y cualquier otro derecho, poderes o autoridad que el Hospital tuviese antes del otorgamiento de este Convenio serán retenidos por el Hospital.

Sección 3: La Unión reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender, transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este convenio.

Sección 4: El Hospital podrá reducir el número de sus empleados si, a su juicio, tal reducción es necesaria, sujeto a los derechos expresamente otorgados a los empleados por este Convenio.

Sección 5: El Hospital podrá establecer reglas para conservar y estimular la disciplina, el orden y la eficiencia del personal, cuyas reglas deberán cumplirse por los empleados cubiertos por este Convenio y cuyas reglas no podrán estar en conflicto con las disposiciones de este Convenio.

#### **IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA**

La querella que tenemos ante nuestra consideración es para determinar si la acción del Hospital de eliminar nueve (9) plazas de Técnico de Telemetría fue conforme al Convenio Colectivo existente entre las partes, pues este paso adoptado por el querellado provocó la cesantía de los empleados que ocupaban dichas plazas y luego la contratación en el corto lapso de una semana en unos puestos con escalas de salarios inferiores. Los querellantes del caso de autos en el momento de efectuarse el procedimiento de arbitraje eran empleados a tiempo completo del Hospital Auxilio Mutuo de Puerto Rico. Estos pertenecen a la Unidad Apropiaada A que rige sus relaciones obrero patronales con el patrono mediante Convenio Colectivo negociado entre las partes y vigente desde el 8 de junio de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2003. La controversia entre las partes surge porque el Hospital decidió cesantear en el

Departamento de Enfermería a los empleados querellantes porque alegadamente eliminaría las plazas de Técnicas de Telemetría. Debido a dicho cambio, las tareas de estos puestos recaerían exclusivamente en las Enfermeras Graduadas del área de Cuidado Intensivo Intermedio. El 18 de septiembre de 2001 el Hospital le remitió carta al Sr. Radamés Quiñónez, Director Ejecutivo de la Unión, en donde le informaba que por razones de productividad y eficiencia serían eliminadas dichas plazas. El 28 de septiembre de 2001 les fue entregada carta a los querellantes Técnicos de Telemetría informándoles que por motivos operacionales y economía el Hospital decidió eliminar dichas plazas. Luego de dicha cesantía, los empleados querellantes durante el mes de octubre de ese año, fueron contratados en distintas plazas de nivel inferior y menor paga. A dicha acción de personal, el Hospital las calificó como traslados administrativos, sin embargo, la Unión las consideró una cesantía por lo que radicó el 5 de octubre de 2001 una querrela en donde solicitaba que las cartas de cesantía sean retiradas y que los empleados querellantes fueran repuestos en sus puestos de Técnicos de Telemetría. En cuanto a la aceptación de los nuevos puestos por parte de los querellantes, el Hospital alegó que estos fueron aceptados de forma voluntaria.

De un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que nada en el Convenio Colectivo limita la potestad del patrono de realizar cambios como los efectuados basados en una búsqueda de mayor eficiencia y productividad. Aun cuando en nuestro carácter personal hubiéramos efectuado otra movida de personal, lo cierto es que no estamos aquí para imponer nuestro particular sentido de justicia industrial sino

reconocer que el Convenio Colectivo en nada limita la acción del Patrono para eliminar puestos y reorganizar funciones cuando entienda que dicha acción redunde en una mayor eficiencia y productividad en la operación de su negocio. En cuanto a la aceptación o el rechazo de los puestos ofrecidos a los querellantes entendemos que en nada abona a la querrela real de este caso, la cual es la eliminación de dichas funciones a los técnicos de telemetría para que fueran efectuadas por las enfermeras del área de cuidado intensivo intermedio. Del Convenio Colectivo surge que se negoció solamente los títulos de los puestos, no la descripción de estos, por lo que la querellada tiene amplia autoridad para asignar cualquier trabajo del mismo tipo y también posee la facultad de combinar las clasificaciones como en este caso ocurrió, la de las enfermeras con las de telemetría.

Del análisis anterior no nos queda otro remedio que emitir el siguiente Laudo:

Las cesantías efectuadas y la transferencia de funciones a las enfermeras en el área de cuidado intensivo intermedio no viola el convenio colectivo negociado entre las partes. Se desestima la querrela incoada por la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 27 de mayo de 2005.

lcm

---

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 27 de mayo de 2005 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDA MARÍA E MARGARIDA FRANCO  
BUFETE LESPIER & MUÑOZ NOYA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA ANA C MELÉNDEZ  
PRESIDENTA ULEES  
URB EXT ROOSEVELT  
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN  
SAN JUAN PR 00918-2111

SRA DENISE COLÓN ALVARADO  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL ESPAÑOL AUXILIO MUTUO  
P O BOX 191227  
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ  
ABOGADO ULEES  
50 COLL Y TOSTE (ALTOS)  
SAN JUAN PR 00918

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III