

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

HOSPITAL ESPAÑOL DE AUXILIO
MUTUO DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD, U.L.E.E.S.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-1227

SOBRE: RECLAMACIÓN
TURNOS DE TRABAJO
Sr. Francisco Burroughs

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 2 de diciembre de 2014. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 20 de febrero de 2015.

Por el Hospital Auxilio Mutuo, en adelante "el Patrono", comparecieron: la Lcda. Amanda Collazo, asesora legal y portavoz; la señora María Vega, Directora de Recursos Humanos y testigo; y el señor Wilson Colón, Director de Planta Física y testigo.

Por la U.L.E.E.S., en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Carlos M. Ortiz, asesor legal y portavoz; y el señor Francisco Burroughs, querellante; y el señor Aníbal Alago, representante.

A las partes aquí representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones. Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro resuelva si el unionado Francisco Burroughs tiene derecho a un turno fijo de 7:30am a 4:30pm de lunes a viernes, en su puesto de Mantenimiento General en el Departamento de Planta Física.

Por el Patrono:

La controversia a resolverse es si el Hospital Auxilio Mutuo violó el Convenio Colectivo entre las partes al no concederle al empleado Sr. Francisco Burroughs un turno de trabajo fijo.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

SUMISIÓN

Determinar si el Hospital Auxilio Mutuo violó o no el Convenio Colectivo al no concederle al empleado Francisco Burroughs el turno de trabajo fijo de 7:30am a 4:30pm de lunes a viernes.

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO VIII
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- A. El Hospital retiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, dirigir sus empleados, incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos o mejores métodos o facilidades de operación, establecer normas de conducta, disciplina, orden y seguridad, requerir trabajo de sobre tiempo y todos los demás derechos, hayan o no sido ejercidos anteriormente, sujeto únicamente a las restricciones específicas de este Convenio.
- B. La Unión, en adición, reconoce el derecho del Hospital de emplear, ascender o descender de categoría, transferir, aumentar o reducir el número de sus empleados y a disciplinar o despedir cualquier empleado por causa que, a juicio del Hospital, sea justificada y sujeto únicamente a los derechos expresamente otorgados a los empleados bajo este Convenio.
- C. Nada de lo estipulado en este Convenio será interpretado de manera tal que restrinja o limite el derecho del Hospital de adoptar, instalar y utilizar nuevos equipos o métodos de operación.

ARTÍCULO XII
JORNADA DE TRABAJO

- A. Las disposiciones de este Artículo no se interpretarán como una garantía de horas de trabajo por día o por semana.
- B. Cada hora trabajada en exceso de ocho (8) horas al día serán pagadas al empleado por el Hospital a razón de dos (2) veces el tipo por hora regular de paga del empleado.
- C. La semana regular de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas. Cada hora trabajada en exceso de cuarenta (40) horas a la semana será pagada por el Hospital al empleado a razón de dos (2) veces el tipo por hora de paga del empleado.
- D. Las horas trabajadas por un empleado para el Hospital durante su séptimo día consecutivo de trabajo serán pagadas por el Hospital a razón de dos (2) veces el tipo por hora regular de paga del empleado.

- A. El tiempo trabajado por un empleado para el Hospital durante su periodo para tomar alimentos será pagado por el Hospital al empleado a razón de dos (2) veces su tipo por hora regular de paga. El Hospital y el empleado podrán, de mutuo acuerdo, reducir el periodo para tomar alimentos de una (1) hora a media (1/2) hora.
- B. Se pagará tiempo extra solamente una (1) vez por horas extras trabajadas. No habrá acumulación ("pyramiding") en el pago del tiempo extra.
- C. A los fines de computar la paga que devenga un empleado, se considerará que las actividades del empleado preliminares al comienzo de, o posteriores a su actividad o actividades principales, no constituyen tiempo de labor sin que el empleado tenga derecho a compensación alguna por tales actividades. Las actividades preliminares incluirán cambiarse de ropa, lavarse, comer, caminar o viajar hasta el lugar de la actividad principal del empleado y otras actividades similares. Las actividades posteriores incluirán cambiarse de ropa, lavarse, comer, caminar o viajar desde el lugar de la actividad principal del empleado y otras actividades similares. Las actividades preliminares y posteriores, según se define anteriormente, no incluirán ningún trabajo que se realice para el Hospital.
- H. Turnos de Trabajo:
1. Los turnos regulares de trabajo serán:
 - De 6:00 am - 3:00 pm
 - De 7:00 am - 4:00 pm
 - De 7:30 am - 4:30 pm
 - De 12:30 pm - 9:30 pm
 - De 1:00 pm - 10:00 pm
 - De 9:30 pm - 6:30 a.m.
- I. Si el Hospital va a cambiar permanentemente o temporalmente los turnos mencionados en el inciso H que antecede, notificará por escrito y discutirá con anterioridad dicho cambio con la Unión. Cualquier cambio en los turnos de trabajo antes mencionados, no se realizará caprichosa, arbitraria y/o discriminatoriamente.
- J. Todo empleado que se encuentre trabajando para el Hospital a la firma de este convenio, mantendrá sus días y horarios de trabajo que realizan a la firma de este Convenio.

- K. La creación de nuevos turnos y/o jornadas de trabajo no reducirá la cantidad de empleados por turnos en cada clasificación.
- L. Si posterior a la firma de este Convenio se establecieran jornadas de trabajo, que ya sea por sus días y/o horarios de trabajo puedan significar un ascenso o mejores condiciones de empleo, la misma se adjudicará siguiendo el Procedimiento establecido en el Artículo XXIX Ascensos y Plazas Nuevas.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, señor Francisco Burroughs comenzó a trabajar en el Hospital Auxilio Mutuo el 30 de septiembre de 2008².
2. El querellante se desempeña como empleado de Mantenimiento General en el Departamento de Planta Física.
3. Durante los primeros tres años, el querellante tuvo un turno de trabajo de 1:00pm - 10:00pm de martes a sábado.
4. Desde el año 2011 y ante la renuncia de un compañero, el querellante pasó al turno de 7:30am - 4:30pm, el cual mantuvo por el periodo de un año.
5. Para el 2013, el querellante tuvo un nuevo cambio de turno, donde se le asignó trabajar una semana el turno de por la mañana, y otra semana el turno de la noche. Este cambio duró un periodo de tres a cuatro meses.
6. Pasado éste último periodo, al querellante se le asignó el turno de 7:30am - 4:30pm; siendo éste el turno que ostenta hasta el momento.

² Exhibit 1 del Patrono.

V. OPINIÓN

En el caso de autos nos compete determinar si el Hospital Auxilio Mutuo violó o no el Convenio Colectivo al no concederle al empleado Francisco Burroughs el turno de trabajo fijo de 7:30am a 4:30pm de lunes a viernes.

La Unión alegó, que el turno fijo de 7:30am a 4:30pm le corresponde al querellante. Sostuvo, que el querellante es un empleado de excelentes calificaciones que siempre ha estado dispuesto a trabajar en cualquier horario y/o turno de trabajo que le sea asignado. Que el Hospital ha creado un estado de derecho y una expectativa razonable de que el querellante tiene derecho a dicho turno.

El Patrono sostuvo que no violó el Convenio Colectivo. Indicó, que el empleado no tiene derecho a un turno de trabajo fijo; esto, a base del Convenio Colectivo acordado entre las partes, al contrato de trabajo firmado por el querellante, y al hecho de que existen doce (12) empleados con mayor antigüedad que éste.

Analizada y aquilatada la totalidad de la prueba presentada, estamos en posición de resolver. Veamos.

Jurisprudencialmente se ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J. R. T., 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que "si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas". 31 L. P. R. A. §3471. En el caso de autos, las partes negociaron y acordaron en el Artículo VIII, supra,

que trata sobre los Derechos de la Administración, que el mismo aplicará a todos los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo. Dicho esto, las partes pactaron que el Patrono, dentro de su prerrogativa gerencial, tiene el derecho de administrar, dirigir y controlar las operaciones de su negocio; esto sujeto únicamente a las restricciones específicas del propio Convenio Colectivo.

En base a esa prerrogativa gerencial, el Hospital le extendió al querellante un contrato, al momento de emplearlo, el 25 de septiembre de 2008. En lo pertinente, el documento dispone claramente que *“la Gerencia del Hospital puede en cualquier momento transferirle a otra posición de igual paga, a otro departamento o a otro turno para llenar emergencias o necesidades, así como solicitarle que trabaje sobre tiempo de surgir la necesidad en su departamento”*.³ Siendo ésta una condición de empleo, la cual el querellante tenía pleno conocimiento y aceptó.

El hecho de que el querellante sea un buen empleado, que durante el transcurso de los años ha demostrado su interés y perseverancia; de ninguna manera sustituye o altera la letra clara del Convenio Colectivo y su contrato de trabajo.

A tono con los hechos antes mencionados, el Convenio Colectivo y la jurisprudencia aplicable, cabe concluir que el Hospital Auxilio Mutuo actuó conforme a su prerrogativa gerencial.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

³ Exhibit 1 del Patrono.

V. LAUDO

Determinamos que el Hospital Auxilio Mutuo no violó el Convenio Colectivo al no concederle al empleado Francisco Burroughs el turno de trabajo fijo de 7:30am a 4:30pm de lunes a viernes. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de agosto de 2015.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 21 de agosto de 2015 y remitida

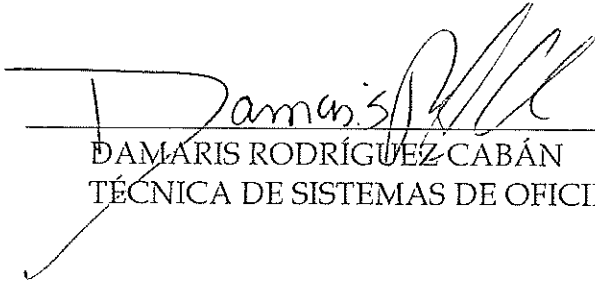
copia por correo a las siguientes personas:

LCDA AMANDA COLLAZO MAGUIRE
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA MARIA VEGA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL AUXILIO MUTUO DE PR, INC.
PO BOX 191227
SAN JUAN PR 00919-1227

LCDO CARLOS M. ORTIZ VELAZQUEZ
ULEES
EXT ROOSEVELT
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

SR ANIBAL ALAGO
REPRESENTANTE
ULEES
EXT ROOSEVELT
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111


DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III