

Coban

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 INTERAMERICANO DE  
MEDICINA AVANZADA (HIMA)  
(Hospital o Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES(UGT)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-14-353

SOBRE: RECLAMACIÓN  
ARTÍCULOS 3, 12 Y 35 DEL  
CONVENIO COLECTIVO  
(TRASLADO)

ÁRBITRO:  
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se celebró el 14 de febrero de 2014, en las instalaciones del Hospital Interamericano de Medicina Avanzada (HIMA) San Pablo en Caguas, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el Hospital HIMA-San Pablo, Caguas, en lo sucesivo "el Patrono o el Hospital," la Lcda. Gianna Robles Vega, asesora legal y portavoz; la Sra. Iris Rosario, gerente de Recursos Humanos (testigo); y la Sra. Amarilis Rodríguez, testigo.

Por la Unión General de Trabajadores en lo sucesivo "la Unión," el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, asesor legal y portavoz; y la Sra. Ana Mota, querellante (testigo).

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus contenciones. El caso quedó debidamente sometido el 14 de marzo de 2014, fecha concedida a las partes para

someter sendos memorandos de derecho. El Patrono presentó sus alegaciones por escrito. Sin embargo, no contamos con el beneficio de la comparecencia escrita de la Unión. Así las cosas, vencido el plazo, damos por sometido el recurso para la adjudicación en los méritos del caso.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que se solicitó un proyecto de sumisión a cada una de estas. El proyecto de sumisión presentado por la Unión fue el siguiente:

Determinar si el traslado de la querellante estuvo justificado. De resolver en la afirmativa desestimar la querrela. De ser en la negativa, proveer la revocación de la acción de personal realizada y ordene su reubicación a su lugar de origen.

El Patrono, por su parte, presentó el siguiente proyecto de sumisión:

Que el Honorable Árbitro determine, a base de la prueba presentada, del Convenio Colectivo y del derecho aplicable, si el cambio de Departamento de Enfermería fue apropiado. Si el Honorable Árbitro determinara que el cambio no estuvo justificado, determine el remedio adecuado conforme al derecho aplicable y del Convenio Colectivo. Si determinase que el cambio fue apropiado proceda a desestimar la querrela con perjuicio.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida, el Convenio Colectivo y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento<sup>1</sup>, que

---

<sup>1</sup> Artículo XIV - sobre la Sumisión

...

b) 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.

regula los procedimientos internos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, a base de la prueba presentada, del Convenio Colectivo y del derecho aplicable, si el Hospital violó el Convenio Colectivo o no al determinar cambiar de piso a la Sra. Ana Mota. De determinar en la afirmativa que se emita el remedio adecuado.

#### DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

##### ARTÍCULO 3

##### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes contratantes, al otorgar este acuerdo, se comprometieron en alcanzar objetivos comunes para el mejoramiento del nivel profesional y económico de los empleados y el desarrollo de la Institución. Para cumplir a cabalidad con los objetivos del Hospital, es menester que este pueda seleccionar el personal más idóneo y competente para ofrecer un servicio de la más alta calidad. Ello implica que todo el personal del Hospital tiene el deber de prestar dichos servicios de salud con eficiencia y aportando lo mejor de su humanidad y capacidad para el bienestar de los pacientes. Asimismo, el Hospital tiene el deber de ofrecer el mejor trato y facilitar a su personal las mejores condiciones de trabajo para que se puedan lograr dichos objetivos. Las partes se esforzarán por mantener relaciones armonicas en un clima de paz y mutua comprensión que estimulen la prestación de un servicio de excelencia a nuestro pueblo.

##### ARTÍCULO 4

##### DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1 - La Unión reconoce que el Hospital mantiene el derecho exclusivo de dirigir sus negocios en la manera que el Hospital determine, salvo que alguna disposición de este convenio expresamente limite dicho derecho.

Sección 2 - El derecho del Hospital de manejar su negocio incluirá, pero no se limitará a: determinar los métodos y maneras en que sus operaciones se llevarán a cabo,

subcontratar, discontinuar o relocalizar toda o cualquier parte de sus operaciones, asignar el trabajo, asignar las horas y turnos de trabajo incluyendo sobretiempos, establecer el tamaño, composición y cualificaciones de la fuerza trabajadora, evaluar el trabajo de los empleados, determinar el plan de paga de salarios, clasificaciones de trabajo, standards de producción y niveles de paga, mantener seguridad, eficiencia, orden y todos los otros derechos necesarios para dirigir y operar su negocio eficientemente.

Sección 3 - El ejercicio o no ejercicio de los derechos aquí retenidos por el Hospital no se interpretará como renuncia a dichos derechos o al derecho de ejercitarlos en manera diferente en el futuro.

### ARTÍCULO 35 DISPOSICIONES GENERALES

...

#### SECCIÓN 5 - ASCENSO O TRASLADO

Cualquier oportunidad de ascenso o traslado en el empleo que surja dentro de la Unidad Contratante por vacante o por creación de nuevas plazas, incluyendo la concesión de turnos permanentes, será cubierta por el empleado de mayor eficiencia, a juicio del Hospital, que llene los requisitos para el puesto y que lo solicite por escrito. Si dos o más empleados son, a juicio del Hospital, igualmente eficientes, se le dará preferencia al empleado de mayor antigüedad.

#### DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo vigente (2011-2015) -Exhíbit Número 1 Conjunto.

#### RELACIÓN DE HECHOS

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

1. La Sra. Ana Mota Gutiérrez, querellante, ocupa el puesto de Enfermera Práctica en el tercer piso en el Hospital<sup>2</sup>.
2. Entre las funciones esenciales del puesto se encuentra el atender las necesidades del paciente, medir signos vitales, asistir en la alimentación del paciente, baño de cama, baño en ducha, cambio de ropa de camas, entre otras<sup>3</sup>.
3. El Hospital determinó trasladar a la señora Mota del piso 5to b (medicina) al 3er piso (medicina).
4. En ambos pisos ejerce las mismas funciones de su puesto clasificado como enfermera práctica.
5. El 25 de octubre de 2013, inconforme con la determinación del Hospital, la Unión interpuso ante este foro la controversia de marras mediante formulario Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Hospital violó el Convenio Colectivo o no al tomar la determinación de trasladar del quinto (5) piso al tercer (3) piso a la Sra. Ana Mota.

La Unión, sostuvo que no se justificaba el traslado de la querellante. Para sustentar su alegación, presentó el testimonio de la Sra. Ana Mota, querellante. Esta indicó, en esencia, que el cambio que experimentó fue de piso, del quinto (5) b (medicina) al tercer (3) piso (medicina). Que en ambos pisos realiza las mismas funciones. Planteó que la razón del traslado de piso obedecía a que no domina el

---

<sup>2</sup> Exhibit Número 2 Conjunto.

<sup>3</sup> Exhibit Número 2 Conjunto.

idioma inglés. Que el Hospital tomó eso en consideración porque en el quinto (5) piso se atienden pacientes de las islas (Islas Vírgenes, Tórtola y Antigua). A preguntas en el contrainterrogatorio, sostuvo que el cambio de piso es en la misma área de medicina, ejerciendo las mismas funciones como enfermera práctica y que su sueldo sigue siendo el mismo.

Por su parte, el Hospital sostuvo que no violaron el Convenio Colectivo al cambiar de piso a la señora Mota. En apoyo a sus contenciones, el Hospital presentó, como parte de su prueba, el testimonio de Amarilis Rodríguez, gerente de Enfermería. Esta explicó que hizo una evaluación de sus unidades para reforzar el tercer (3) piso y cuarto (4) piso, ya que existía necesidad de enfermeros prácticos. Precisó que ante dicha necesidad realizó una evaluación con la oficina de Recursos Humanos y con la directora de Enfermería, la Sra. Elenia Berríos. Que a raíz de dicha evaluación, decidió mover a dos (2) enfermeras prácticas para cubrir la necesidad del servicio al paciente. Explicó además, que en la unidad del quinto privado (piso 5) se admiten pacientes de medicina y post operado, además se reciben pacientes que hablan solo el idioma inglés, ya que el Hospital tiene contrato con entidades de las Islas Vírgenes, Tórtola, Antigua y Estados Unidos. Mencionó que el Hospital tiene un proyecto para completar el "staffing" de la unidad que domine el idioma inglés y que se comenzó el movimiento con las "Head Nurse".

El Hospital además, presentó como testigo a la Sra. Iris Rosario, gerente de Recursos Humanos, quien sostuvo, en síntesis, que la determinación del Hospital se tomó amparados en el Artículo IV, Derechos de la Gerencia. Resaltó la necesidad de

dominar el idioma inglés en el 5to piso por la presencia de pacientes que solamente hablan ese idioma, y la importancia para su atención.

Analizada y aquilatada la prueba y el Convenio Colectivo que cobija las relaciones obrero-patronales entre las partes, concluimos que no existe disposición contractual alguna en dicho Convenio Colectivo que limite la discreción o autoridad del Hospital de determinar trasladar a los empleados, realizando tareas que enmarcan dentro de la naturaleza de su trabajo cuando las necesidades del servicio así lo demanden. Veamos.

La Unión alegó que el Hospital violó las disposiciones del Convenio Colectivo al reubicar a la señora Mota del quinto (5) piso a tercer (3) piso. Como mencionáramos, al gremio no le asiste la razón. Consideramos que avalar dicha posición sería apartarnos de las disposiciones del Convenio Colectivo. De la prueba surge que el Hospital, dentro de una acción rutinaria de manejo y administración de sus recursos humanos, y ante la necesidad de enfermeros prácticos, realizó una evaluación de su personal, para atender unas necesidades específicas del servicio al paciente. Que a raíz de dicha evaluación, determinó cambiar de piso a la señora Mota, acto que se encuentra enmarcado dentro de los recursos y derechos de administración previamente negociados y acordados con la Unión que forman parte del Convenio Colectivo. Del testimonio de la propia querellante surgió que el cambio no produjo ningún perjuicio en contra de esta. Admitió que continúa realizando las funciones esenciales del puesto que ocupa como enfermera práctica y que su salario sigue siendo el mismo, por cuanto sus condiciones

de empleo permanecieron inalteradas. Por tanto, consideramos que la actuación del Hospital no constituyó una acción arbitraria ni caprichosa.

A la luz de lo anterior, luego de analizar las alegaciones de la Unión es forzoso concluir que el Hospital no violó ninguna disposición del Convenio Colectivo. La Unión no demostró que la determinación de cambiar de piso a la señora Mota constituía una acción arbitraria e irrazonable por parte del Hospital. Por el contrario, de la evidencia presentada por el Patrono, quedó más que establecido que cumplieron cabalmente con las disposiciones del Convenio Colectivo. El Hospital dentro de su prerrogativa gerencial de administrar su empresa, tiene el derecho de vigilar el bienestar de sus operaciones y tomar aquellas decisiones que propicien el mejor funcionamiento de la entidad.

Sin lugar a dudas, el Hospital en su derecho gerencial manejó la operación de su negocio conforme a las necesidades existentes. Cónsono con el derecho gerencial los tratadistas Frank y Edna Elkouri en su libro How Arbitration Works<sup>4</sup>, han expresado que el Patrono además de administrar su negocio, posee el derecho o prerrogativa de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel. [Traducción nuestra].

El Convenio Colectivo en la sección 2 del Artículo 4, -Derecho de la Gerencia- supra, establece que:

---

<sup>4</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, pág. 631, et. Seq. 6ta.Ed., 2003).



El derecho del Hospital de manejar su negocio incluirá, pero no se limitará a: **determinar los métodos y maneras en que sus operaciones se llevarán a cabo, subcontratar, discontinuar o relocalizar toda o cualquier parte de sus operaciones, asignar el trabajo, asignar las horas y turnos de trabajo incluyendo sobretiempo, establecer el tamaño, composición y cualificaciones de la fuerza trabajadora, evaluar el trabajo de los empleados, determinar el plan de paga de salarios, clasificaciones de trabajo, standards de producción y niveles de paga, mantener seguridad, eficiencia, orden y todos los otros derechos necesarios para dirigir y operar su negocio eficientemente. (Énfasis nuestro)**

...

Como podemos apreciar, no amerita mayor análisis y discusión concluir que el Hospital, ejerciendo su prerrogativa gerencial de administrar su empresa, actuó de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo. Más aún, de la prueba presentada por la Unión no surgió impedimento y/o justificación válida alguna, para que el Hospital estuviese vedado de realizar el traslado de la querellante dentro del Departamento de Medicina.

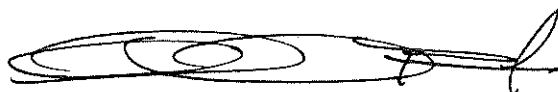
Así pues, en ausencia de visos de arbitrariedad e irrazonabilidad por parte del Hospital, emitimos el siguiente laudo de arbitraje:

#### LAUDO

Determinamos que a base de la prueba presentada por las partes, el Convenio Colectivo y del derecho aplicable, el Hospital no violó el Convenio Colectivo al determinar cambiar de Piso a la Sra. Ana Mota; por lo que el cambio realizado estuvo justificado. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 13 de mayo de 2014.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 13 de mayo de 2014 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SRA. ELENA ROBINSON, CCP  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
HOSPITAL HIMA SAN PABLO DE CAGUAS  
APARTADO 4480  
CAGUAS PR 00726

LCDA. GIANNA ROBLES VEGA  
HOSPITAL HIMA SAN PABLO DE CAGUAS  
APARTADO 4480  
CAGUAS PR 00726

SR. ANGEL F. FERRER CRUZ  
COORDINADOR DE ARBITRAJE  
UGT  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDO. EDWIN RIVERA CINTRÓN  
ASESOR LEGAL  
UGT  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929



JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III