

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD (Unión)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-22-84
HOSPITAL SAN CARLOS, INC. D/B/A HOSPITAL SAN CARLOS BORROMEIO (Patrono)	SOBRE: RECLAMACIÓN POR TRASLADO
	ÁRBITRA: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se notificó para la celebración de la vista el 21 de febrero de 2023, en el Negociado de Seguro por Desempleo en Ponce, Puerto Rico del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Para propósitos de análisis y adjudicación, el caso quedó sometido el 21 de marzo de 2023, fecha límite para la radicación de los referidos memoriales de derecho.

La **UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD**, en adelante "la Unión o la ULEES", la Lcda Yaritza Echevarría Villarrubia, asesora legal y portavoz; y la Sra. Abigail Ramos Márquez, querellante. El **HOSPITAL SAN CARLOS**

BORROMEIO, en adelante "el Patrono o el Hospital", estuvo representado por el Lcdo. Reynaldo A. Quintana Latorre, asesor legal y portavoz; y la Sra. Yadira Rodríguez Ramírez, representante. A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver. En su lugar, sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales se transcriben según fueron redactados por éstas, en los términos siguientes:

Por la UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine si el traslado de Abigail Ramos Márquez a Unidad de Cuidado Intensivo a Área C fue en violación al Convenio Colectivo. De determinar que el traslado no violó el Convenio Colectivo, que desestime la Querella. De entender que violó el Convenio Colectivo, que provea el remedio adecuado.

Por el PATRONO:

Determinar si el Hospital actuó de forma contraria al Convenio Colectivo al trasladar a la Querellante de área de trabajo. De determinarse que el Convenio no fue violentado, que se archive la querella. De determinarse que el Hospital

actuó de forma contraria al Convenio, que se emita el remedio adecuado en derecho.

Luego de evaluar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida, y de acuerdo con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si el traslado de la Sra. Abigail Ramos Márquez, de la Unidad de Cuidado Intensivo a Área C de Medicina del Hospital, resultó en violación del Convenio Colectivo o no. De determinar que el traslado no violó el Convenio Colectivo, que se desestime la querrela, de lo contrario, que se provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO VII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

A. Sujeto únicamente a las disposiciones de este Convenio Colectivo las partes acuerdan que el control de las operaciones del Hospital y de la dirección de los empleados cubiertos por este Convenio son derechos exclusivamente inherentes al Hospital.

¹ ARTÍCULO IX – 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. 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 prueba admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso... (Rev. 10/nov./2021).

B. Nada de lo contenido en este Convenio deberá entenderse como que limita o restringe el derecho del Hospital a realizar determinados actos, cuando en su sola discreción el Hospital decida tomar acción, incluyendo, pero sin limitación, todos y/o cualquiera de los siguientes asuntos sujetos a las disposiciones de este Convenio Colectivo y la ley:

1. Dirigir y controlar todos los negocios del Hospital.
2. Decidir sobre la maquinaria y equipo a ser utilizado en las operaciones del Hospital, disponiéndose que estas decisiones no perjudicarán la seguridad física de ningún miembro de la Unidad Contratante.
3. Transferir las oficinas del Hospital total o parcialmente a otras áreas.
4. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones.
5. Determinar las cualificaciones de cada una de sus enfermeras(os) registradas(os) para las distintas áreas de trabajo, a base de criterios relacionados con los estándares prevalecientes en los servicios de enfermería.
6. Determinar la naturaleza y las funciones de cada una de las posiciones de trabajo en el Hospital.
7. Determinar la hora de entrada y salida de trabajo.
8. Establecer, promulgar o enmendar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio, según estime necesario, con el propósito de mantener el orden, la seguridad y/o eficiencia en sus operaciones.

9. Determinar y establecer todos los métodos operacionales y las formas y maneras de prestar los servicios en todos los departamentos del Hospital.
10. Emplear, asignar, transferir, ascender, cesantear y/o despedir por justa causa, enfermeras(os) graduadas(os), incluyendo determinar el número de empleados que tendrá el Hospital en cada departamento y cada clasificación.
11. Todos los asuntos que no hayan sido expresamente y específicamente cubiertos por este Convenio Colectivo, serán administrados durante el período de vigencia del mismo por el Hospital, de conformidad con aquel procedimiento o política que el Hospital de tiempo en tiempo determine, sin que esto constituya un precedente.
12. El Hospital podrá ejercer todos sus derechos y prerrogativas, incluyendo aquéllos ejercidos unilateralmente en el pasado, sujeto únicamente a las restricciones expresas de esos derechos contenidos en este Convenio Colectivo y la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

**ARTÍCULO XXXVI
ACUERDO TOTAL**

A. Las partes contratantes reconocen que durante las negociaciones que culminaron en este Convenio, cada una de ellas tuvo el derecho y oportunidad ilimitada de formular demandas y disposiciones con respecto a todas las materias sobre beneficios marginales, prácticas y costumbre, condiciones de empleo, etc., y que todos los acuerdos y convenios alcanzados por ellas mediante el ejercicio de

tales derechos y oportunidades, aparecen expresados en este Convenio.

B. Las partes reconocen asimismo que este Convenio contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas y que a partir de esta fecha serán las únicas condiciones de trabajo que regirán las relaciones de las partes...

IV. HECHOS

De la prueba surgió que las partes rigen sus relaciones obrero patronales por un Convenio Colectivo con vigencia desde el 5 de abril de 2019 hasta el 15 de diciembre de 2020.² La Unión incoó una querrela porque el Patrono, alegadamente, violó el Convenio Colectivo, supra. Sobre ello, señaló que, trasladaron a la querellante Abigail Ramos Márquez sin previa notificación el 21 de julio de 2021 de la Unidad de Cuidado Intensivo donde está asignada al Área C de Medicina³ del Hospital. Así las cosas, la Unión activó el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje⁴ y radicó una Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.⁵

² Exhíbit 1 - Conjunto.

³ Exhíbit 2 y 3 - Conjunto.

⁴ Artículo XVI del Convenio Colectivo.

⁵ Exhíbit 4 - Conjunto.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso determinaremos si el traslado de Abigail Ramos Márquez de la Unidad de Cuidado Intensivo al Área C de Medicina, fue en violación al Convenio Colectivo o no. La Unión sostuvo que la Querellante fue trasladada sin considerar la Estipulación suscrita el 8 de octubre de 2002, que contiene cierta disposición sobre ello. La misma, según redactada, establecía lo siguiente:

1. Contar con el personal de enfermería necesario en cada turno de trabajo es indispensable para la prestación de un servicio de calidad a los pacientes.
2. A base de lo anterior, en caso de que por ausentismo, censo bajo o por necesidad del servicio sea necesario trasladar parcial o temporeramente a otro departamento a un empleado(a), se tomará en consideración lo siguiente:
 - A. Se solicitará el traslado en forma voluntaria.
 - B. De no haber voluntarios, el Supervisor determinará qué empleado(a) será trasladado(a).
 - C. En caso de que el empleado tenga experiencia previa en las áreas de hospitalización, se le asignarán pacientes a su cuidado, según establecido a continuación:
 1. Si el empleado es trasladado a Área B, se le asignarán 8 pacientes y la segunda admisión.
 2. Si el empleado es trasladado a Área C, se le asignarán 7 pacientes y la segunda admisión.

3. Si el empleado es trasladado a Área D, se le asignarán 5 pacientes y la segunda admisión.
- D. Cuando el empleado a trasladarse no cuente con la experiencia en las áreas de hospitalización, será asignado a la ejecución de tareas especiales, las cuales podrían ser:
1. Canalización de vena.
 2. Extracción de sangre.
 3. Revisión de expedientes clínicos.
 4. Administración de medicamentos en compañía de otro personal.
 5. Actualización de cardex y de medicamentos.
 6. Educación al paciente y familia
 7. Inserción de sondas urinarias.
 8. Curación de heridas
 9. Procesamiento de admisiones.
 10. Procesamiento de altas.
 11. Recibir orientación en las áreas de hospitalización.
- E. La selección de empleado a trasladarse se hará en forma alterna, de manera que no se traslade al mismo empleado(a) todas las veces, sino que se haga de manera equitativa.
- F. En caso de que el empleado(a) exprese su deseo de no ser trasladado y no se tenga taller en su departamento, será enviado a su hogar; disponiéndose que esto no se considerará como ausencia para propósitos disciplinarios...

La Unión, para sostener su caso presentó el testimonio de la Sra. Abigail Ramos, la cual declaró que es enfermera graduada desde hace 19 años, los últimos cinco (5)

en el área de intensivo. Sostuvo que, la trasladaron al departamento de medicina a realizar funciones de enfermera práctica, a pesar de que hacía falta en el departamento de intensivo ese día. Indicó que el área de intensivo tiene asignado tres (3) enfermeros, y que ella es la única intensivista.

La señora Ramos continuó declarando que cuando comenzó a ser delegada de la Unión, le entregaron copia de una Estipulación que no tenía caducidad y que las partes le daban validez porque era parte del Convenio Colectivo. Sin embargo, en el conainterrogatorio, la Querellante admitió que, la estipulación no se incluyó en el Convenio Colectivo firmado el 5 de abril de 2019, y que en el mismo se acordó que las costumbres y todas las prácticas no estaban en vigor.

El asesor legal del Patrono indicó en su alegato escrito que, la alegada violación al Convenio Colectivo basada en una supuesta estipulación carece de mérito y que, debe ser desestimada. El Convenio Colectivo, supra, en su Artículo XXXVI, establece que las condiciones de trabajo pactadas son las únicas que rigen las relaciones entre las partes, quedando sin efecto cualquier acuerdo o práctica pasada. Indicó que, la Unión no presentó prueba que acredite una violación al Convenio Colectivo por lo que solicita se desestime el caso.

Luego de un análisis y evaluación de toda la prueba en lo que respecta a este caso concluimos que, le asiste la razón al Patrono. Está claro que, la Estipulación de 2002 quedó sin efecto cuando las partes firmaron allá para el 2019 un Convenio Colectivo que contiene todas las condiciones de trabajo acordadas por ambas y que a partir de esta fecha serán las únicas condiciones de trabajo que regirán las relaciones obrero patronales y así fue admitido por la Querellante. El Artículo XXXVI-Acuerdo Total, es claro al indicar que serán las únicas condiciones de trabajo que regirán las relaciones de las partes. Demás está decir que, las obligaciones de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes y su cumplimiento es forzoso.⁶ Lo pactado por las partes mediante negociación colectiva no puede dejarse al arbitrio de uno de sus contratantes.

En este caso no hay dudas de que, previo a la firma del Convenio Colectivo las partes le daban validez a la Estipulación de 2002. Luego de ello, la estipulación no fue incluida en el Convenio Colectivo firmado en el 2019. Por lo que el Hospital administró la operación de su negocio conforme a lo negociado en el Artículo VII, supra, trasladando ese día, a la querellante, de acuerdo a las necesidades de servicio. En mérito de los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

⁶ Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118 (1963).

VI. LAUDO

En este caso determinamos que el traslado el 21 de julio de 2021, de Abigail Ramos Márquez de la Unidad de Cuidado Intensivo al Área C de Medicina, **NO** fue en violación del Convenio Colectivo, se desestima la querrela de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de mayo de 2023.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRA

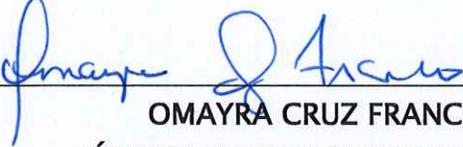
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 15 de mayo de 2023 y remitida por correo electrónico a las siguientes personas:

SR JOSÉ O ALVERIO DÍAZ
VICEPRESIDENTE ULEES
alverio@unidadlaboral.com

SRA YELITZA FLORES VILANOVA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL SAN CARLOS DE BORROMEIO
yflores@hscbpr.org

LCDA YARITZA ECHEVARRÍA VILLARUBIA
INSTITUTO LEGAL LABORAL Y DE MEDIACIÓN
echevarria@illmpr.com
fbartolomei@illmpr.com

LCDO REYNALDO A QUINTANA LATORRE
BUFETE BAERGA & QUINTANA
rquintana@bqlawoffices.com
reynaldo.quintana@live.com


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA