

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
TEL. 787-754-5302 A 5317

**HOSPITAL PRESBITERIANO
(Compañía)**

Y

**FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA
DE TRABAJADORES
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-2384

**SOBRE: RECLAMACIÓN (CAMBIO DE
TURNO)**

ÁRBITRO: MARILÚ DÍAZ CASAÑAS

Nos corresponde “determinar¹ si el Patrono, al cambiar el horario y turnos de trabajo al querellante Arnaldo Cátala, violó o no el Convenio Colectivo; de determinarse que violó el Convenio, la árbitro dispondrá el remedio adecuado”. El asunto quedó sometido ante nuestra consideración el 20 de mayo de 2005.

El querellante, Sr. Arnaldo Cátala, solicitó y se le otorgó el puesto de escolta a comienzos del año 2000 asignado² a la Sala de Recuperaciones y le respondía al supervisor de la Sala de Recuperaciones. Esta vacante correspondía al turno fijo de lunes a viernes de 10:00 AM a 6:00 PM.

Para la época de dicho nombramiento el Hospital tenía una estructura organizacional distinta a la actual; todos los escoltas estaban asignados al Departamento

¹ Las partes acordaron la sumisión.

² Exhíbit 3 Conjunto, Descripción de Deberes del Querellante.

de Enfermería, y este a su vez, los asignaba permanentemente a cada departamento. Esto, a pesar de que existía un Centro de Escoltas.

Debido a que la supervisora del Centro de Escolta para la época de los hechos, Sra. Marta Vázquez, estaba confrontando problemas con la coordinación y prestación de servicio de escoltas conforme a la demanda, solicitó³: que todos los escoltas fueran centralizados al Centro de Escoltas para poder dirigir directamente al personal que prestaba este servicio, asignar el personal en el momento necesario, evitar que los escoltas realizaran funciones fuera de su clasificación, coordinar las licencias (vacaciones, enfermedad, militar, entre otras ausencias) sin que se afecten los servicios, entre otras razones.

La Administración del Hospital ponderó la petición a la luz de la justificación presentada. Finalmente, determinó proceder con la reorganización y centralizó los servicios en el Centro del Escoltas. Como parte del plan propuesto, todos los escoltas rotaban turnos. Sin embargo, debido a un compromiso no contractual por parte del Hospital, los escoltas que excedían los 25 años de servicio, se les honraría su turno fijo.

El 30 de enero de 2004, la Directora de Recursos Humanos, Sra. Irma A. Carrillo Muñiz, mediante misiva⁴ le informó al Querellante lo siguiente:

Durante los últimos meses nuestra Administración ha diseñado nuevas estructuras departamentales. Con estos cambios, se realizaron varios análisis del personal que se requiere por departamento para realizar las labores.

Es nuestro compromiso maximizar nuestros recursos para cumplir con las metas trazadas. Como discutiéramos en nuestra reciente

³ Exhíbit 1 del Patrono.

⁴ Exhíbit 2 Conjunto.

reunión, efectivo el 16 de febrero de 2004, pasara a reportarse al Centro de Escoltas. Su supervisora será la Sra. Marta M. Vázquez.

Además, le informamos que su horario de trabajo será rotativo. Por otro lado, su salario y demás condiciones de empleo quedarán inalterables. En relación [SIC] al programa de trabajo y la asignación de tareas se el proveerá próximamente.

En la actualidad, el Hospital le otorgó⁵ al Querellante un turno especial a raíz de una petición de su parte con el propósito cursar estudios universitarios.

La Unión sostuvo que se violó el Convenio Colectivo, toda vez que el Querellante solicitó el puesto de escolta pues la convocatoria indicaba que la misma era en un turno fijo 10:00 AM a 6:00 PM.

El Patrono, por su parte sostuvo, que no violó el Convenio Colectivo al asignarle al Querellante turnos rotativos toda vez que es parte de sus prerrogativas gerenciales y las necesidades del servicio lo justificaban.

La primera sección del Artículo VI, Prerrogativa Gerencial, del Convenio Colectivo dispone lo siguiente:

El Hospital retendrá el derecho de manejar, dirigir, planificar y administrar su empresa, al igual que su fuerza trabajadora en la forma y manera que estime conveniente, con las únicas limitaciones que surgen expresamente de la Ley y del presente Convenio. Tales facultades incluyen por vía de ilustración y no limitativas las siguientes:

- a. Aumentar, combinar, alterar, dividir o eliminar cualquiera de sus operaciones, al igual que introducir **nuevos métodos de trabajo o cambiar, eliminar y modificar los mismos, de acuerdo a las necesidades de servicio.** Asimismo, podrá el Hospital determinar el número, localización y el tipo de instalaciones.*
- b. ...*

⁵ Exhibits, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 Conjunto.

En el caso de autos, la Compañía demostró que la necesidad de servicio de escoltas requería una reestructuración. Dicha reestructuración la realizó dentro de su prerrogativa gerencial⁶ para manejar su negocio conforme a lo dispuesto en el Artículo VI, supra.

Por otra parte, la Sección 8(2) del Artículo XIII, Rotación de Turnos, dispone: *“Por mutuo acuerdo con el supervisor inmediato, los trabajadores que normalmente rotan, podrán desempeñarse en turnos permanentes, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.”* Si para la fecha cuando se incoó esta reclamación las necesidades del servicio requerían que los escoltas rotaran, el supervisor tenía la facultad de imponer turnos rotativos cónsono con este lenguaje contractual. Más adelante, conforme a la facultad que tenía el supervisor, se le otorgó un turno especial al Querellante sin que los servicios se afectaran.

Entendemos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo al asignarle un turno rotativo al Querellante luego de reestructurar los servicios de escolta.

Cónsono con la opinión que antecede, emitimos el siguiente

LAUDO:

El Patrono, al cambiar el horario y turnos de trabajo al querellante Arnaldo Cátala, no violó el Convenio Colectivo.

Se desestima la querella.

⁶ Roberts, Harold S. (1971). *Robert's Dictionary of Industrial Relations; Revised Edition.*

Management Prerogatives – Sometimes referred to as management or employer rights or functions. They encompass those aspects of the employer's operations which do not require discussion with or concurrence by the union, or rights reserved to management which are not subject to collective bargaining. Such prerogatives or rights may include matters of hiring, production, scheduling, price fixing, and the maintenance of order and efficiency, as well as the process of manufacturing and sales. ...

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 3 de junio de 2005.

MARILÚ DÍAZ CASAÑAS
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 3 de junio de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ A. AÑESES
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-1537

SR MARCOS CORDERO
OFICIAL DE SERVICIO
FEDERACIÓN PUERTORRIQUEÑA DE TRABAJADORES
URB PUERTO NUEVO
516 CALLE DRESDE
SAN JUAN PR 00920

SRA IRMA CARRILLO
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL PRESBITERIANO
PO BOX 9020032
SAN JUAN PR 00902-0032

LCDA ISABEL M. RODRÍGUEZ CASELLAS
BUFETE SÁNCHEZ FERNÁNDEZ & SIFRE
PO BOX 195055
SAN JUAN PR 00919-5055

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

