

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
Hospital

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-07-901

SOBRE: DESPIDO
LUIS D. ORTIZ CRUZ

ÁRBITRA:
ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

La vista de este caso se efectuó el día 8 de febrero de 2008 en las facilidades del Hospital de la Concepción en San Germán, Puerto Rico. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el día 29 de abril de 2008; fecha en que venció el término concedido a las partes para radicar los correspondientes alegatos.

Comparecieron por la **UNIÓN LABORAL DE ENFERMERAS Y EMPLEADOS DE LA SALUD** en adelante, la ULEES o Unión: el Lcdo. Teodoro Maldonado, Asesor Legal y Portavoz, Sr. José Costas, Funcionario y el Sr. Luis D. Ortiz Cruz, Querellante.

Por el **HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN**, en adelante, el Patrono o el Hospital estuvo representado por el Lcdo. Francisco J. Jorge, Asesor Legal y Portavoz, Sr. Jorge

Rodríguez, Director de Recursos Humanos y Testigo, y el Ing. David Lugo Rivera, Director del Departamento de Planta Física y Testigo.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por lo que ambas sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO:

“Determinar, a la luz de los hechos del caso, si el patrono violó o no alguna cláusula o artículo del convenio colectivo vigente al cesantear al empleado Luis D. Ortiz Cruz de su puesto en la clasificación de Pintor en el Departamento de Planta Física dentro de un plan de reorganización del Hospital.”

POR LA UNIÓN:

“Determinar si la cesantía o el despido del Sr. Luis D. Ortiz Cruz estuvo o no injustificado de la plaza que ocupaba en el departamento de planta física.”

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo¹ aplicable a la controversia, las contenciones de las partes y la prueba desfilada, determinamos² que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo entre la ULESS y Hospital de la Concepción, vigente 1ro. de junio de 2005 hasta 31 de mayo de 2008.

² El Artículo IX, inciso b del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

“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...”

Determinar si el despido del querellante, Luis D. Ortiz Cruz estuvo justificado o no. De determinar que el despido estuvo injustificado proveer el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES

ARTÍCULO IX

DERECHO DE ANTIGÜEDAD

Se reconoce el derecho de antigüedad. En casos de reducción de personal, los empleados con menor antigüedad en su departamento serán los primeros en ser suspendidos.

Los empleados cesanteados serán reempleados en el orden inverso al cual fueron cesanteados.

Los derechos de antigüedad cesarán por cualquiera de las siguientes razones:

1. . . .

2. Despido por causa justificada.

. . .

. . . En caso de reducción de personal, el Hospital notificará al empleado y a la Unión con por lo menos quince (15) días de antelación a la fecha de efectividad de la suspensión. Estas suspensiones se efectuarán en base de la antigüedad del empleado dentro de su departamento y de su clasificación.

ARTÍCULO X

SEGURIDAD DE EMPLEO

Despido

1. El Hospital no despedirá a los empleados cubiertos por este Convenio, excepto por causa o razón justificada. Esta

disposición no aplicará a los empleados que estén en periodo probatorio o temporero.

2. En caso de despido, el Hospital notificará por escrito al empleado y a la Unidad Laboral las razones para justificar el despido, no más tarde de tres (3) días laborales siguientes a la fecha del despido.

ARTÍCULO XI

QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

SECCIÓN A: ...

SEGUNDO PASO

...

El Árbitro decidirá de acuerdo a derecho.

3. ...

5. Cuando se trate de una querrela de despido, si el árbitro determina que el despido fue injustificado tendrá potestad para diseñar el remedio adecuado.

ARTÍCULO XXXII

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos, poderes, autoridad y funciones que hasta el presente ha ejercido la Junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderán únicamente al Hospital. Expresamente se reconoce que esos derechos,

poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del Hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicará el Hospital, la adopción de normas y procedimientos referentes a la prestación de servicios médico-hospitalarios, el modo y manera en que se habrán de prestar dichos servicios, los materiales y el equipo a ser utilizados por el Hospital y el personal médico, paramédico o de oficina que se requiera para estos propósitos; el derecho a establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos y asignar personal para cubrir dichos turnos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo para todos los puestos o posiciones de trabajo, a cambiar dichas descripciones de trabajo, el derecho de efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus operaciones, a eliminar departamentos y a establecer otros; a adoptar nuevas medidas y/o procedimientos y a efectuar cambios tecnológicos en todas sus operaciones, el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el Hospital; el derecho de dar por terminadas todas sus operaciones así como también el derecho a transferir todas sus operaciones o cualquier parte de ellas a cualquier otra entidad, corporación o institución. Incluye también el derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, reasignar, suspender temporariamente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Luis D. Ortiz Cruz, Querellante trabajó para el Hospital de la Concepción en San Germán, por veintisiete (27) años consecutivos hasta el 31 de julio de 2006, fecha

en que fue despedido, (Exhibit 6 del Patrono). Al momento del despido ocupaba la posición de Pintor, en el Departamento de Planta Física (DPF). A pesar de que su posición era de Pintor, éste realizaba otras funciones o deberes, según su Hoja de deberes. Algunas de estas son: funciones de guardia de mantenimiento en el turno que se le asignara y de ayudante en otras tareas de mantenimiento en general, (Exhibit 1 del Patrono).

Por entender que el despido del Querellante estuvo injustificado, la ULEES presentó una querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Por su parte, el Patrono, alegó que la cesantía se debió a la implantación de un Plan de Reorganización con el objetivo de reducir costos y lograr economías que le permitieran continuar operando de forma satisfactoria y enfrentar la obligación del pago retroactivo del aumento en el salario mínimo legislado³ para las enfermeras y a la vez evitar el éxodo del personal de enfermería. Que dicha cesantía se hizo a tenor con el Artículo IX, Derechos de Antigüedad y el Artículo XXXII, Derechos de Administración del Convenio Colectivo, vigente entre las partes al momento de la controversia.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La relación de trabajo entre un empleado y su patrono concluye por dos posibles razones; la renuncia del empleado o el despido de éste. La normativa ha definido

³ Ley para establecer un salario mínimo para los profesionales de la enfermería en el sector privado, Ley 27 del 20 de junio de 2005.

despido como "la ruptura unilateral que hace el patrono del contrato individual de trabajo celebrado con unos o varios trabajadores" Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 141 D.P.R. 364 (2001). El Artículo 5 de la Ley de Indemnización por Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, indica que se entenderá por despido, la cesantía del empleado.

El rompimiento de la relación entre empleado y patrono conlleva, para muchas personas, la pérdida del sustento y del único medio de acceso a los artículos y servicios indispensables del diario vivir. Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., 2001 TSPR 141. Por ello, existe un interés apremiante del Estado en regular las relaciones obrero patronales, que se enmarca dentro de una política pública dirigida a proteger los derechos de los trabajadores.

La justificación de un despido se evalúa a la luz de las disposiciones de la Ley Núm. 80, supra. El Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció que los despidos debidos al mero capricho o causas ajenas al buen y normal funcionamiento del establecimiento no pueden ser considerados como justa causa. Díaz Fontáñez v. Wyndham Hotel Corp., 2001 TSPR 141. También, se ha delimitado como causas para el despido, aquellas fundadas en las necesidades de la empresa que puedan ser descritas como una transacción lícita en el curso de los negocios. Narváez v. The Chase Manhattan Bank, 120 D.P.R. 731 (1988).

Como parte de la prueba presentada por el Patrono, en el caso de marras, presentó como testigo al Ing. David Lugo Rivera, Director del Departamento de Planta Física desde hace cinco (5) años. No obstante, lleva doce (12) años laborando para el Hospital y, anteriormente, se desempeñó como Supervisor de Planta Física y Operador de Estacionamiento. El ingeniero Lugo declaró que de ocho (8) empleados que trabajaban en el DPF, cinco (5) fueron cesanteados como parte del Plan de Reorganización, por lo que solo quedan tres (3) empleados laborando en el Departamento. Ellos son: Eudaldo Delgado, Plomero, Ángel Ramos, Albañil y Tareas generales y Carlos Rivera, Ebanista y Carpintero. Añadió que un factor que tomó en consideración al hacer las cesantías, es que los tres empleados retenidos por el Hospital en el DPF, tuvieran la habilidad para realizar diferentes tareas. Añadió, que el trabajo de pintura se subcontrata por meses. Que las plazas eliminadas fueron: Técnico de Refrigeración, (ocupada por Carlos J. Rivera), Jardinero, (Álvaro Ayala), Pintor, (Luis D. Ortiz Cruz, Querellante), Pintor, (Santos Miranda) y la plaza de Perito Electricista (ocupada por Miguel Jiménez).

Con relación al trabajo que realizaba el Querellante, el testigo declaró que entiende que el 90% de sus funciones eran como pintor. Que desde que el Hospital despidió al Querellante no han cogido a ningún otro empleado para las funciones dentro de la clasificación de pintor. Que para realizar los trabajos para pintar el

Hospital subcontrató la Compañía Rubén, quienes tardaron mes y medio en pintar el exterior del Hospital y dio una garantía de cinco (5) años por el trabajo.

Otro testigo del Hospital lo fue el Sr. Jorge Rodríguez Díaz, Director de Recursos Humanos. Éste declaró, que la cesantía del Querellante se debió a la implantación de un Plan de Reorganización el cual comenzó en el año 2006. Este Plan tenía como objetivo reducir costos y lograr economías que permitieran al Hospital continuar operando de forma satisfactoria. Poder enfrentar la obligación del pago retroactivo del aumento en el salario mínimo legislado⁴ para las enfermeras y a la vez evitar el éxodo de personal de enfermería. Añadió, que otro servicio que se subcontrató fue los guardias de seguridad (Loomis Fargo) y no se ha contratado personal gerencial ni técnico. Sí, se ha reclutado personal en el área de Farmacia, Radiología, una secretaria y enfermeras, debido al gran “turn over” que se da.

La Unión, por su parte, presentó como testigo al Querellante, Luis D. Ortiz Cruz, quien declaró que comenzó a trabajar en el antiguo Hospital La Concepción el 29 de agosto de 1978. Que cuando comenzó como pintor se intoxicó con diazinón y un médico⁵ le indicó que no podía trabajar con pintura, sin embargo, algunas veces trabajaba ayudando a pintar. Añadió, que se desempeñaba como Guardia de Mantenimiento y ayudaba al albañil y al carpintero, ayudaba a poner macilla a los

⁴ Ley para establecer un salario mínimo para los profesionales de la enfermería en el sector privado, Ley 27 del 20 de junio de 2005.

⁵ La Unión no presentó prueba al respecto.

“gibson board”, que podía cambiar bombillas y tubos fluorescentes, pero no era electricista.

Durante el contra interrogatorio, el Querellante admitió, no saber instalar o realizar trabajos de “gibson board”. También, contestó en la negativa al preguntársele si había solicitado acomodo razonable al Patrono o si se había querellado con la Unión para que no lo obligaran a pintar.

La justa causa para despido dispuesta en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80, supra, comúnmente, se asocia y son atribuibles al negocio del patrono.

Citamos:

d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

f) Reducciones en el empleo que se hacen necesarios debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

Las antes mencionadas causas para un despido justificado están relacionadas a actuaciones del patrono dirigidas a la administración de su negocio. Principalmente, se presentan por razones de índole económica que surgen durante el transcurso de las

operaciones diarias de la empresa. Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364, 376 (2001).

En el caso ante nuestra consideración, no resulta suficiente alegar o incluso probar la mera dificultad económica, sino que debe probarse la necesidad de reorganizar; y como dicha reorganización atiende tal necesidad. El Patrono no presentó prueba, para sostener sus alegaciones, mediante la cual demostrara el impacto económico resultado de la eliminación de la plaza del Querellante.

En cuanto a la defensa levantada por el Patrono mediante la cual expresó que la eliminación de la plaza del Querellante estuvo justificada, ya que se hizo dentro de un Plan de Reorganización del Hospital, derecho reconocido al amparo del Artículo XXXII, Derecho de Administración, del Convenio Colectivo vigente entre las partes. Que dicho Artículo entre otras cosas permite que el Patrono retenga el derecho a:

“. . . dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores” . . .

“.. . el pleno y exclusivo control y operación del Hospital, . . .
“El derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo para todos los puestos o posiciones de trabajo, a cambiar dichas descripciones de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parcial o bien totales de todas sus operaciones, a eliminar departamento y a establecer otros; a adoptar nuevas medidas y/o procedimientos y a efectuar cambios tecnológicos en todas sus operaciones, el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el Hospital;” . . .

“Incluye también el derecho de . . . la determinación del número de empleados, . . . incluyendo sin limitación alguna,

el derecho a emplear, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, disciplinar, remover y transferir sus empleados”.

Que en nada limita la acción del Patrono para eliminar puestos o clasificaciones y reorganizar funciones cuando entienda que las mismas redundan en una mayor eficiencia y productividad para operar el Hospital, brindando los servicios y reduciendo costos en pro de una sana administración.

Con relación a tal postura, resulta importante destacar que los derechos enunciados en el Artículo XXXII no pueden ir en contra de los preceptos de la Ley Núm. 80, supra, ni del propio Convenio Colectivo, el cual en su Artículo XI, Quejas, Agravios y Arbitraje, establece que la determinación del árbitro será conforme a derecho.

Para sustentar sus alegaciones, correspondía al Patrono demostrar, afirmativamente, mediante preponderancia de prueba⁶, que dichas cesantías estuvieron justificadas porque aseguraban el buen y normal funcionamiento de la Empresa. Igualmente, debió probar, cómo la cesantía del Querellante lograba, efectivamente, economías o reducciones en los costos. Por lo que, el Hospital estaría en una mejor situación económica para enfrentar el pago retroactivo del aumento en el salario mínimo de las enfermeras.

Del expediente ante nos surge que, en lo relativo al referido Plan de Reorganización el Patrono sólo presentó una tabla de “plazas a ser eliminadas” en una

hoja suelta sin mayor información. Información que, por sí sola, no es demostrativa de la existencia de un plan de reorganización. De manera que, el Patrono no probó la existencia un Plan de Reorganización, ni la necesidad de realizar la misma. Ante el alegado Plan de Reorganización por “motivos económicos”, el Patrono está llamado a presentar prueba sobre la necesidad de realizar cambios o reorganizar la empresa y no, necesariamente, que se encontraba en crisis económica. Pérez Quilés v Ofimobilia del Caribe Corp., 2007 TA 3876⁷.

La Ley Núm. 80, supra, claramente establece que cualquier baja en producción, o en ventas o en ganancias, no justifica el despido. Cualquiera de las situaciones antes mencionada debe ser significativa, a tal grado, como para amenazar la estabilidad y solvencia económica del negocio. Motivo por el cual, corresponde al patrono satisfacer el peso de la prueba para sostener la justificación del despido de acuerdo con el Artículo 2 de la Ley. Igualmente, se establece en la Ley, que las causales de despido justificado que se disponen en los incisos (d), (e) y (f) del Artículo 2, deben estar sostenidas como regla general, por prueba documental dado que los cambios tecnológicos, las reorganizaciones, los cambios en el diseño y la reducción en ventas o en producción quedan reflejados en récords y en estudios técnicos y de contabilidad, de los cuales puede comprobarse la necesidad y conveniencia de tales cambios.

⁶ Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 155 D.P.R. 364 (2002); Santiago v. Oriental Bank & Trust, 2002 T.S.P.R. 82;

Es harto conocido que toda alegación debe ser probada. Sobre este particular, reconocidos tratadistas en el campo del arbitraje han sostenido que meras alegaciones no constituyen prueba⁸;

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.”⁹

En el presente caso, la prueba presentada por el Patrono fue insuficiente. El Patrono no satisfizo el peso de la prueba ni probó, mediante preponderancia de la misma, que el despido estuvo justificado. Tampoco, logró rebatir la presunción de que el despido fue justificado. Cónsono con lo anteriormente expuesto, las contenciones de las partes, la evidencia presentada, el Convenio Colectivo, y el derecho aplicable, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del querellante, Sr. Luis D. Ortiz Cruz, no estuvo justificado. Se ordena el pago por concepto de indemnización y una indemnización progresiva adicional, según contemplado bajo la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según

⁷ Pérez Quilés v Ofimobilia del Caribe Corp., 2007 TA 3876. Tribunal de Apelaciones, Caso: KLAN070359.

⁸ Meras alegaciones son insuficientes en derecho para sostener la aludida defensa. Pueblo v. Rexach Benítez, 130 D.P.R. 273 (1992). Meras alegaciones o teorías no constituyen prueba. Asociación Auténtica de Empleados Municipales v. Municipio de Bayamón, 111 D.P.R. 527 (1981).

⁹ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, BNA, 6th Ed; 2003, page 422.

enmendada. Dicho pago deberá efectuarse dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de Certificación de este Laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 14 de abril de 2009.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 15 de abril de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JORGE RODRÍGUEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
PO BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

LCDO TEODORO MALDONADO
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

SR JOSÉ A COSTAS VIDAL
ULESS
URB LA MERCED
354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO FRANCISCO JORGE NEGRÓN
URB VALLE HERMOSO NORTE
P-6 CALLE CLAVEL
HORMIGUEROS PR 00660

JANETTE TORRES CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III