

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

CONCILIO DE SALUD INTEGRAL DE
LOÍZA, C.S.I.L.O.
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚMS.: A-14-1006

SOBRE: DESPIDO
Sr. Juan Cepeda

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se citó para verse en sus méritos en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 3 de noviembre de 2015. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 29 de febrero de 2016.

Por el Concilio de Salud Integral, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Víctor Rivera Torres, asesor legal y portavoz; y la señora Vilmayra Santiago, Supervisora de Recursos Humanos.

Por la Unión Laboral de Enfermeras (os) y Empleados de la Salud, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Carlos Ortiz, asesor legal y portavoz; y el señor Juan Cepeda, querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Si el despido del unionado Juan Cepeda estuvo o no justificado. Si se determina que lo estuvo, que se desestime la querrela. Si se determina que no lo estuvo, que provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTE

ARTÍCULO IX DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

1. El Concilio tendrá la facultad de dirigir y controlar la fuerza trabajadora, de establecer, dar seguimiento y hacer cumplir normas para la ejecución del trabajo.
2. El Concilio podrá cesantear de acuerdo con la antigüedad (seniority) según lo disponga este Convenio Colectivo, a aquellos empleados que a su juicio no fueran necesarios por falta de trabajo o despedir empleados por justa causa, conforme lo dispuesto en la legislación local vigente y el Convenio.
3. El Concilio podrá aumentar, combinar, dividir o eliminar cualquiera de sus operaciones y así mismo podrá determinar el número, localización y el tipo de sus plantas e instalaciones.
4. En relación con equipo y operaciones, el Concilio podrá instalar o remover el equipo que a su juicio sea necesario y podrá cambiar, combinar, dividir o alterar sus métodos de operación.
5. La Unidad Laboral reconoce el derecho del Concilio de introducir nuevos métodos de trabajo y nuevas tecnologías y de cambiar los métodos y sistemas existentes. El Concilio podrá regular tanto la calidad como la cantidad de sus servicios, siempre que se ajuste a las disposiciones del Convenio Colectivo. Se entiende que el Concilio retendrá el derecho de administrar su negocio en la forma y manera que estime conveniente

con las solas limitaciones que expresamente surjan de la Ley del presente Convenio Colectivo.

6. La Unión reconoce y acuerda que el Concilio tendrá el derecho de emplear, suspender, asignar, transferir, y ascender o descender de puesto a las (os) empleadas (os), establecer requisitos, deberes y responsabilidades a todas las posiciones existentes al presente o que puedan crearse en el futuro, conforme a derecho y al Convenio, establecer las reglas del trabajo y disciplina a seguirse, disciplinar empleadas (os), incluyendo despido por causa justa, determinar el número y el sitio de las localidades, los métodos de operación, estándares, equipo, productos y cantidad de personal para ser utilizada o empleada (o) en las operaciones, subcontratar todas labores no asignadas normalmente en la unidad contratante, determinar la hora de entrada y salida y el número de horas que trabajarán sujeto a lo dispuesto en el Artículo XXVII del Convenio, consolidar o subdividir cualquier departamento u operación, establecer planes de incentivos, establecer procedimiento y reglamentación para mejorar la productividad y la calidad de sus operaciones, implementar reglas razonables de conducta y disciplina que deberán ser cumplidos por los empleados, hacer determinaciones relacionadas con trabajo de tiempo extra; y en general, manejar y dirigir los trabajos, departamentos y servicios que considere más factibles y económicos, todo lo anterior a tenor con los límites y controles establecidos en este Convenio Colectivo y a la Ley.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Juan Cepeda, ocupaba la plaza de Técnico de Planta Física y Mantenimiento en el Departamento de Planta Física del Concilio de Salud Integral de Loíza, Inc.

2. El 12 de septiembre de 2013, el Concilio, a través del Director Ejecutivo, le notificó al querellante su determinación de eliminar el puesto que ocupaba y las razones.¹

V. OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si el despido del querellante, Juan Cepeda estuvo o no justificado.

Sostiene la Unión, que el despido del querellante fue injustificado. Alegó que el Patrono no demostró evidencia suficiente para establecer que el Concilio tuvo ahorros sustanciales al contratar los servicios de North Janitorial. De otro lado, el Concilio sostiene que la reclamación de la Unión no procede ya que éste asunto trata de la eliminación de la plaza que ocupaba el querellante, y no de un despido. Que dicha acción está justificada al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. 29 L.P.R.A. sec. 185; así como del Convenio Colectivo.

Analizada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

El Concilio presentó a la señora Vilmaira Santiago, Directora de Recursos Humanos. La testigo indicó que el Concilio tiene centros de salud tanto en Loíza, Luquillo como en Río Grande. Que la compañía North Janitorial presta servicios de limpieza y planta física en los centros de Luquillo y Río Grande. Que dicha compañía presentó cotizaciones para llevar a cabo los trabajos que ejercía el querellante en el centro de

¹ Exhibit 5 Conjunto: *"La eliminación de dicho puesto obedece a la economía sustancial que representa la contratación de una compañía que habrá de brindar los servicios que usted rinde así como otros servicios externos que al presente estaban siendo contratados"*.

Loíza. Que la mencionada cotización significaba un ahorro económico sustancial; toda vez que en la misma se ofrecían servicios de plomería, electricidad, pintura, limpieza, jardinería, además del servicio de mantenimiento que realizaba el querellante.² . Así las cosas, el Concilio realizó un análisis de costo eficiencia entre el puesto del querellante y la compañía North Janitorial. Que a tenor con eso, el Concilio determinó eliminar la plaza del querellante; basándose en su prerrogativa gerencial.

La prueba presentada y desfilada demostró que la contratación de North Janitorial por el Concilio no estaba prohibida dentro de los parámetros establecidos en el Convenio Colectivo, y la misma respondía a una situación de costo eficiencia. La Unión intentó establecer que la cotización realmente no significaba un ahorro sustancial al Concilio; sino que todo lo contrario, era más costosa. No obstante, no encontramos que el Concilio estuviese infringiendo el Convenio Colectivo con esa determinación.

El Convenio Colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga con la Ley y la Constitución. Luce & Co., vs. J.R.T., 86 DPR 425 (1962); Ceferino Pérez vs. A.E.E., 87 D.P.R. 118 (1963). De igual manera, los Convenios Colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sean conformes a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985).

Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. 31 LPRA Sec. 14; Rojas vs.

² Exhibit 4 Conjunto.

Méndez & Cía., 115 DPR 50 (1984); *Ferretería Matos vs. PRTC*, 110 DPR 153 (1980); *Rodríguez vs. Gobernador*, 91 DPR 101 (1964). Si los términos de un contrato son claros y no dejan dudas sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de las cláusulas. 31 LPRA Sec. 3471 (Art. 1233); *A.M.A. vs. J.R.T.*, 114 DPR 844 (1983).

Así las cosas, somos de opinión que el Concilio no violó el Convenio Colectivo en el ejercicio de su facultad y prerrogativa gerencial, según lo establece el propio Artículo IX, supra, que trata sobre los Derechos de la Administración, el cual dispone que: “El Concilio podrá aumentar, combinar, dividir o eliminar cualquiera de sus operaciones y así mismo podrá determinar el número, localización y el tipo de sus plantas e instalaciones”.

En ausencia de que la determinación tomada por el Concilio haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria; entendemos que la misma debe prevalecer.

A tono con los fundamentos arriba mencionados, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

El Concilio no violó el Convenio Colectivo. El despido del señor Juan Cepeda estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de junio de 2016.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 28 de junio de 2016 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SRA VILMAYRA SANTIAGO
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
CONCILIO INTEGRAL DE LOIZA
PO BOX 509
LOIZA PR 00772

LCDO VICTOR M RIVERA TORRES
#1502 ALTOS AVE FERNÁNDEZ JUNCOS
SAN JUAN PR 00909

LCDO CARLOS M. ORTIZ VELÁZQUEZ
ULEES
URB EXT ROOSEVELT
#354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
SAN JUAN PR 00918



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III