

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-15-682

SOBRE: RECLAMACIÓN
ARTÍCULOS 3 Y 12 DEL
CONVENIO COLECTIVO
(ADIESTRAMIENTO)

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se celebró el 6 de febrero de 2015, en las instalaciones del Hospital Interamericano de Medicina Avanzada (HIMA) San Pablo en Caguas, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, al finalizar la audiencia.

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. Elena Robinson, directora de Recursos Humanos (testigo); y la Sra. Ileana Rivera Pérez, testigo.

Por la Unión General de Trabajadores en lo sucesivo "la Unión," el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, asesor legal y portavoz; y la Sra. Michelle Moyet Aponte, 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.

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 éstas. El proyecto de sumisión presentado por la Unión fue el siguiente:

Determinar si el Patrono incidió al no seleccionar o dejar referir a la querellante Michelle Moyet a un curso especializado de robótica. De resolver en la negativa desestimar la querella. De ser en la afirmativa ordenar al Patrono referir a la querellante al mencionado adiestramiento. [Sic]

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

Si conforme a Derecho y Convenio Colectivo le corresponde al Patrono referir o seleccionar al empleado a un curso de robótica. Si el Honorable árbitro decide que el Patrono no viene obligado a referir desestime la presente querella. [Sic]

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 Reglamento¹, que regula los procedimientos internos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ 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.

Determinar, a base de la prueba presentada, del Convenio Colectivo y del derecho aplicable, si el Hospital violó el Convenio Colectivo o no al no referir a la querellante a un curso especializado de robótica. 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 esforzaran por mantener relaciones armoniosas 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 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.

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.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo vigente (2011-2015) -Exhíbit Número 1 Conjunto.
2. Reglamento de personal Exhibit Número 2 Conjunto - Guía del Empleado, Grupo HIMA-San Pablo.²

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. Michelle Moyet Aponte, querellante, ocupa el puesto de Técnica de Sala de Operaciones en el Hospital por espacio de 7 años.
2. Su supervisora inmediata es la Sra. Ileana Rivera Pérez, gerente de la Sala de operaciones.
3. Las funciones de la querellante básicamente consisten en asistir al cirujano en la sala de operaciones.
4. La querellante en varias ocasiones ha solicitado un curso de robótica el cual costea la compañía "Intuitive".
5. Varios empleados del Hospital han tomado el curso de robótica.

² Revisado el 29 de mayo de 2009.

6. EL Hospital no ha referido a la querellante al curso de robótica.
7. El 9 de septiembre de 2014, inconforme con la inacción 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 no referir a la querellante, Michelle Moyet a tomar el curso de robótica.

La Unión, sostuvo que el Patrono violó el Convenio Colectivo al no referir a la querellante a un curso de robótica. Para sustentar sus alegaciones, presentó el testimonio de la Sra. Michelle Monet, querellante. Ésta indicó, en síntesis, que ha solicitado en varias ocasiones el curso de Robótica. Planteó que varias empleadas de menor antigüedad han tomado dicho curso. Sostiene que existe un trato selectivo por parte del Hospital. Indicó que se siente capacitada para tomar el curso. Que desconoce cuál es la "prerrogativa" del Hospital para tomar el curso. A preguntas de la representación legal del Hospital, en el contrainterrogatorio, la querellante aceptó que, tanto su supervisora inmediata, Sra. Ileana Rivera, como personal de la oficina de Recursos Humanos, le explicaron que el médico juega un papel vital en la determinación de quien toma el curso.

Por su parte, el Hospital sostuvo que no violaron el Convenio Colectivo al no referir a la querellante al curso de robótica. En apoyo a su contención, el Hospital

presentó, como parte de su prueba, el testimonio de Ileana Rivera Pérez, gerente de la Sala de Operaciones y supervisora inmediata de la querellante. Esta indicó que la compañía "Intuitive" es quien costea el adiestramiento al médico y a la persona escogida, si este lo solicita. Explicó que el cirujano es quien solicita el curso de robótica a la compañía "Intuitive". Que cada vez que se adiestra a un nuevo cirujano este tiene la opción de decidir si quiere llevarse a un acompañante para que tome el curso de "primer asistente", o sea, que determina si se quiere llevar a un técnico quirúrgico o enfermera para que tome el curso. Explicó que en ocasiones el galeno asiste solo. Que cuando el galeno determina quien lo va acompañar, de este escoger a alguien, le corresponde al Hospital gestionar una licencia por adiestramiento al empleado para que este pueda asistir a dicho curso. Puntualizó que el Hospital no tiene reparo que en caso que un médico escoja a la querellante, esta pueda ir. Que así se lo han explicado a la señora Moyet Aponte.

El Hospital además, presentó como testigo a la Sra. Elena Robinson, directora de Recursos Humanos, quien sostuvo, en síntesis, que cuando el Hospital es quien costea el adiestramiento el proceso es diferente. Que estos recomiendan a la persona que entienden que tienen inherencia en lo que se le va adiestrar. Que refieren a los adiestramientos al personal que cumpla con las normas del Hospital, ya que es de interés capacitarlos de manera que puedan maximizar las competencias necesarias para que puedan realizar el mejor desempeño en las funciones correspondientes a sus puestos y permanezcan con el Hospital. Sin embargo, que en este caso es distinto, ya que los galenos no son empleados del Hospital. Que no le pueden hacer ningún tipo de

indicaciones de lo que ellos decidan en torno a los cursos de robótica. Explicó que en este caso la compañía (Intuitive) le da la potestad al médico para que sea quien escoja, de estimarlo pertinente, a la persona que ellos entiendan es la idónea para tomar el curso de robótica. Que estos son quienes costean los gastos de estas personas que van a tomar los adiestramientos. Que es prerrogativa del médico llevar a un empleado o no. Finalmente indicó que el Hospital interviene en cuanto a gestionarle a la persona escogida la licencia por adiestramiento para que pueda ir a tomar el curso. Que si en su día la querellante es elegida se realizarían las gestiones pertinente para que asista.

Analizada y aquilatada la prueba y el Convenio Colectivo que cobija las relaciones obrero-patronales entre las partes, concluimos que el Hospital no violó ninguna disposición del Convenio Colectivo al no referir a la querellante para tomar el curso de robótica. Es decir, no existe disposición contractual alguna en dicho Convenio Colectivo que obligue al Hospital intervenir en un proceso como el del caso de autos (compañía externa que sufraga los costos de un adiestramiento al personal médico). De la prueba surge que los médicos, que son empleados externos, reciben por parte de la compañía "Intuitive" un presupuesto para asistir al curso de robótica y le dan la prerrogativa a estos, si así lo desean, de escoger a la persona que entiendan idónea para que tome dicho curso. Es un proceso distinto del que tiene el Hospital para sus empleados. Por tal razón, 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 dicha acción constituía una acción arbitraria e irrazonable por parte del Hospital.

Como podemos apreciar, no amerita mayor análisis y discusión concluir que el Hospital, no incurrió en algún tipo de acción que los apartara de las disposiciones del Convenio Colectivo.

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, que el Hospital no violó el Convenio Colectivo al no referir a la querellante, Sra. Michelle Moyet Aponte, al curso especializado de robótica. Se declara NO HA LUGAR al reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 1 de junio de 2015.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 1 de junio de 2015 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
HOSP. HIMA
APARTADO 4980
CAGUAS PR 00726-4980

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

LCDO. EDWIN RIVERA CINTRON
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III