

DECISIÓN

Declaración de Caso

William N. Cates, Juez de Ley Administrativa. Yo escuché este caso en San Juan, Puerto Rico, el 15 de septiembre de 2010. El caso se origina de múltiples cargos radicados por la Unión contra el Hospital. La prosecución de este caso siguió la emisión de una querrela enmendada y consolidada emitida por el Director Regional para la Región 24 de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (La Junta), actuando en nombre del Abogado General de la Junta el 20 de agosto de 2010.

Seguido de la presentación de evidencia, pero anterior al cierre de la vista, las partes acordaron transar las alegaciones contenidas en los sub-párrafos 8(d) y (g), sub-párrafos 9(a) y (b), y párrafo 10 de la querrela. Las siguientes alegaciones transadas incluyen toda conducta alegada en el cargo del caso 24-CA-11549 y porciones significativas de conducta alegada en los cargos de los restantes casos. Consistente con el acuerdo, desestimo las alegaciones transadas de la querrela, y he borrado el caso 24-CA-11549 del título aquí dentro.

Las porciones de la querrela sin transarse se relacionan a cinco cambios que el Hospital alegadamente realizó sin previo aviso o sin negociarlo con la Unión. La querrela alega que el Hospital, por sus acciones, falló y se negó a negociar colectivamente con el representante exclusivo de negociación colectiva de sus empleados en violación a la sección 8(a)(1) y (5) de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

El Hospital, de manera oportuna radicó una respuesta a la querrela, negando haber violado la Ley en cualquier forma alegada en la querrela.

Se le dio a las partes la oportunidad completa de participar, para introducir evidencia relevante, interrogar y contrainterrogar, y radicar informes. He estudiado el récord en su totalidad, los informes posteriores al juicio y las autoridades citadas en ello. Basado en el análisis abajo, concluyo y encuentro que el Hospital violó la Ley según lo alegado en la querrela con la excepción de la asignación de turnos consecutivos.

Hallazgos de Hechos

I. Jurisdicción

Quality Health Services of P.R., Inc., d/b/a Hospital San Cristóbal, el Hospital, una corporación de Puerto Rico con oficina y lugar de negocios en Coto Laurel, Ponce, Puerto Rico está involucrada en la operación de un hospital proveyendo servicios de salud de cuidado agudo. El Hospital admite, y yo encuentro y concluyo, que es un patrono involucrado en comercio dentro del significado de la Sección 2(2), (6) y (7) de la Ley, y que es una institución de cuidado de salud dentro del significado de la sección 2(14) de la Ley.

El Hospital Admite, y yo encuentro y concluyo, que la Unidad Laboral de Enfermeras y Empleados de la Salud, la Unión, es una organización laboral dentro del significado de la Sección 2(5) de la Ley.

II. Alegadas prácticas ilícitas

A. Resumen

El Hospital ha reconocido a la Unión como el Representante Exclusivo de Negociación Colectiva de los empleados en las siguientes unidades apropiadas:

Unidad B-24RC-7308: Todas las enfermeras prácticas y técnicos de terapia respiratoria, técnicos de sala de operaciones y radiología empleados por el Demandado, en el Hospital, localizado en la franja de Cotto Laurel, en Ponce, Puerto Rico; excluyendo a todos los demás empleados del Hospital incluyendo a ejecutivos, administradores, supervisores, empleados administrativos, gerentes y guardias según definido por la Ley.

Unidad-24RC-7315: Todos los empleados de servicio y mantenimiento incluyendo a trabajadores de múltiples destrezas (handymen), técnicos de refrigeración de aire acondicionado, auxiliares generales, empleados de planta física, cocineros y empleados de servicios de comida, localizados en la franja de Cotto Laurel, en Ponce, Puerto Rico; excluyendo a todos los demás empleados del Hospital, incluyendo a ejecutivos, administradores, supervisores, empleados administrativos, gerentes y guardias según definido por la Ley.

Unidad-24-RC-8124 B: Todas las enfermeras graduadas empleadas por el Demandado, excluyendo a todos los demás empleados del Hospital incluyendo a ejecutivos, administradores, supervisores, empleados administrativos, gerentes y guardias según lo definido por la Ley.

Unidad-24-RC-8124 A: Todos los empleados clericales de oficina empleados por el Demandado en la franja de Cotto Laurel, en Ponce, incluyendo a aquellos empleados de distintos departamentos o áreas, operadores de teléfono, récord médico, laboratorio, empleados de caja registradora, departamento de rayos X, departamento de EDP, empleados de preadmisiónes, empleados de contabilidad, empleados del departamento de admisiones y control, departamento de facturación y crédito, departamento de terapia respiratoria, farmacia, sala de operaciones, almacén, mantenimiento, terapia física, medicina nuclear y escoltas; excluyendo a todos los otros empleados del Hospital incluyendo a ejecutivos, administradores, supervisores, empleados administrativos, gerentes y guardias según lo definido por la Ley.

Unidad-24-RC-8035 A: Todos los empleados de terapia física (asistente de terapia física) empleado por el Demandado en su facilidad localizada en la franja de Cotto Laurel, en Ponce, Puerto Rico; excluyendo a todos los demás empleados del Hospital incluyendo a ejecutivos, administradores, supervisores, gerentes y guardias según definido por la Ley.

Unidad-24-RC-8035 B: Todos los técnicos médicos empleados por el Demandado en su facilidad localizada en la franja de Cotto Laurel, en Ponce, Puerto Rico; excluyendo a todos los demás empleados del Hospital incluyendo a ejecutivos, administradores, supervisores, gerentes y guardias según definido por la Ley.

La Unión y el Hospital han sido partes de acuerdos de negociación colectiva, el más reciente de los cuales, según extendido por las partes, expiró el 28 de febrero de 2010. El Representante de la Unión, Ariel Echevarría Martínez (Echevarría) tiene la responsabilidad por la administración del contrato con el Hospital. La directora de recursos humanos, Candie Rodríguez Ruiz (Rodríguez) es responsable por las relaciones laborales de parte del Hospital. Es indiscutido que, como resultado de una disminución en el censo de pacientes en el 2009, el Hospital comenzó a instituir medidas para cortar costos. Los asuntos aquí dispuestos se relacionan a si algunas de esas medidas fueron ilegalmente tomadas sin previo aviso o sin negociarlo con la Unión.

El Hospital, en la vista y en su informe, arguye que las alegaciones establecidas en los sub-párrafos 8(a), (b) y (c) deberían ser pospuestas para el procedimiento de arbitraje de querellas en el expirado contrato, apuntando que el fallo de la unión en radicar querellas en relación a los alegados cambios unilaterales, no debería interpretar la posposición como inapropiada. El Hospital no disputa que los cambios ocurrieron luego de la expiración del contrato. El Gobierno señala que la posposición fue inapropiada al momento en que el querellante emitió en el momento varias alegaciones relacionadas al fallo del Hospital en proveer información relevante solicitada la cual era pertinente a los alegados cambios. El Gobierno más adelante apunta que no hay provisiones contractuales relacionadas a la restricción dentro del uso de la licencia por enfermedad alegada en el sub-párrafo 8(c).

Al momento en que fue emitida la querella, este caso involucró asuntos interrelacionados de cambios unilaterales, negativas a proveer información, y negativas a negociar. “La política de la Junta...no favorece la bifurcación de procedimientos que vinculan interrogantes contractuales y estatutorias” **Avery Dennison, 330 NLRB 389, 390(1999)**. El acuerdo en el cual las partes entraron en la vista se relaciona a la provisión de información y programación de sesiones de negociación. La posposición anterior al acuerdo de esos asuntos no hubiese sido apropiada. Los sub-párrafos 8(e) y (f) no pueden ser diferidos. El acuerdo, el cual ocurrió inmediatamente antes de la conclusión de la vista, no hace la posposición retroactivamente apropiada. Todos los asuntos aquí han sido completamente litigados. Yo deniego la solicitud de posposición.

B. Alegaciones

1. Sub-párrafo 8(a)

La querella alega que, en o alrededor de noviembre de 2009, el Hospital “unilateralmente y en contrariedad con la práctica pasada, discontinuó la otorgación

de paga por días feriados a sus empleados cuando un día feriado cayera en su día libre.”

El Artículo XIX del acuerdo de negociación colectiva se relaciona a los días de fiesta y provee que “cada empleado cubierto por este acuerdo de negociación colectiva tendrá el derecho de disfrutar los siguientes días feriados con paga.” El acuerdo entonces enumera 12 días feriados y nueve medios días feriados. El Artículo XIX más adelante provee que “cualquier empleado requerido para trabajar en un día de feriado o que el día feriado coincida con su día libre”, se le será pagado por el tiempo que trabajen tanto como el día feriado, 8 horas por el día completo y 4 horas por medio día. La Directora de Recursos Humanos Rodríguez reconoció que, con anterioridad a octubre de 2009, a los empleados se les había estado pagando por los días feriados cuando el día feriado caía en su día libre.

Rodríguez explicó que el Hospital cambió la política cuando la anterior directora financiera del Hospital, María Rivera, “nos informó que la práctica era equivocadamente interpretada en el acuerdo de negociación colectiva.” Rodríguez no declaró la base para la reclamada interpretación errónea del contrato y Rivera, quien ya no es empleada, no testificó. Rodríguez y Rivera se encontraron con el superior de Rodríguez y los tres concluyeron que la provisión había sido “erróneamente interpretada.”

El 1 de octubre de 2009, Rodríguez emitió un memorando interno que se dirigía a los días de vacaciones y feriados. El memorando no declara específicamente que los empleados no recibirían paga por tener un día feriado como libre. Sí declara que “si un día feriado cae en un día programado para ser libre, se le añade a vacaciones, y en otros casos, se añade como compensatorio.”

A la Unión no se le notificó sobre el cambio. El Representante de la Unión Echevarría supo del memorando interno de los empleados más de cinco días después de ser emitido el 1 de octubre de 2009. A los empleados cuyos días libres cayeron en el Día del Descubrimiento de Puerto Rico, 19 de noviembre, no recibieron paga. Ellos se quejaron con Echevarría quien contactó a Rodríguez. Rodríguez le informó que “cualquier empleado que se querellara con relación a no haber recibido paga debía hacer una reclamación con su supervisor... [y] someter esta reclamación al departamento de nóminas.” Luego de revisar su declaración anterior al juicio, Rodríguez no negó que ella también le dijo a Echevarría “que el Hospital ya no pagaría el día feriado a los empleados cuando su día libre coincidiera con el feriado.” Ella testificó: “Yo no recuerdo exactamente las palabras que le dije, pero sí recuerdo que hablamos acerca de unos empleados que estaban arguyendo debido a que el feriado no había sido pagado.

La Unión no radicó una querrela. El representante de la Unión Echevarría testificó que los empleados deberían radicar una querrela dentro de los cinco días de la alegada violación del contrato y que la unión no se había enterado del cambio hasta luego de quinto día. El Hospital no contradujo ese testimonio y no ofreció la porción del acuerdo de negociación colectiva relacionado a querellas como un exhibit.

Rodríguez admitió que ella “no envió ninguna comunicación escrita”, a la Unión sobre que el Hospital estaba implantando este cambio.” A la Unión se le presentó un fait accompli, una decisión realizada por el Hospital, en contrariedad a práctica pasada, para cesar la paga a los empleados por los días feriados que ocurrieran dentro de los programados días libres. “[Una] unión no releva su derecho de negociar sobre cambios unilaterales al fallar en comprometerse en el acto fútil de tratar de ir atrás en el tiempo y negociar sobre una acción que el patrono ya ha tomado.” **Tri-Tech Services, 340 NLRB 894, 903 (2003)**. La paga del día feriado constituye una compensación similar a la de salarios y es un sujeto mandatorio de negociación. El Hospital, al alterar su pasada práctica y cesar de pagar la los días feriados a los empleados cuyos días libres cayeran en el día feriado sin notificarlo o negociarlo con la unión violó la Sección 8(a)(5) de la Ley.

2. Sub-párrafo 8(b)

La querrela, según enmendada en la vista, alega que en o alrededor de noviembre de 2009 el Hospital “unilateralmente y en contrariedad a la práctica pasada, implantó una nueva política requiriendo a sus enfermeras graduadas y prácticas trabajar turnos de noche consecutivos.”

Rodríguez admitió que el diciembre de 2009 el Hospital les requirió a sus enfermeras prácticas y graduadas trabajar los que ella refirió como guardias gemelas, i.e., turnos nocturnos consecutivos. “Ella explico que en una semana había que trabajar cinco turnos, dos iban a ser de días consecutivos. No dos turnos en el mismo día, pero repetido el turno de un día al próximo día.”

La enfermera graduada Carmen Soto fue informada por supervisor que las enfermeras serían requeridas de trabajar consecutivamente turnos de noche. Ella reconoció que anteriormente se habían asignado turnos de noche dos veces al mes, pero no turnos nocturnos consecutivos. Ella explicó que el problema con los turnos nocturnos era que “[tu] pierdes la noche y es fuerte.” El Contrato en el Artículo XVI, restringe al Hospital de asignar más de cuatro turnos nocturnos al mes excepto en una emergencia. No hay evidencia de que el Hospital haya violado la provisión del contrato. Soto reconoció que ella ahora trabaja de tres a cuatro turnos nocturnos al mes incluyendo el turno consecutivo.

Rodríguez le informó a Echevarría que el Hospital “asignó el turno según lo necesitábamos para poder cumplir con el servicio a los pacientes.” Ella le dijo que el Hospital no tenía que negociar esa decisión”, debido a que estaba “acordado en el convenio [acuerdo de negociación colectiva].”

La cláusula de manejo de derechos en el contrato, en su Artículo VII, provee, en parte pertinente: “por consiguiente, el Hospital tendrá el derecho exclusivo de manejar todos sus negocios y dirigir a sus empleados y a cualquier otro derecho necesario para el mejor manejo del Hospital como, el derecho a planificar, programar, dirigir y continuar o no operación y/o servicios, para establecer tiempo de horas extra, supervisar a sus

empleados, contratar, transferir, asignar empleados a turnos diferentes y/o departamentos... [énfasis añadido].

Los cambios en la asignación de turnos de empleo son un sujeto mandatorio de negociación a menos que una unión haya relevado ese derecho. Cualquier relevo debe ser claro y sin errores. En *Baptist Hospital of East Tennessee*, 351 NLRB 71, 72 (2007), la Junta sostuvo que el lenguaje en la cláusula de manejo de derechos dándole al patrono el derecho a programar asignación de turnos abarcados. El lenguaje aquí es aún más claro. La cláusula de manejo de derecho enumera varios derechos del Hospital incluyendo específicamente el derecho a “asignar empleados a turnos diferentes.” Encuentro que requerir a las enfermeras graduadas y prácticas trabajar las guardias gemelas, i.e., turnos nocturnos consecutivos es abarcado por el anterior lenguaje. Recomendaré que esta alegación sea desestimada.

3. Sub-párrafo 8(c)

La querrela alega que, en o alrededor del 7 de enero de 2010, el Hospital “unilateralmente eliminó su práctica pasada de permitir a sus empleados el uso de su licencia por enfermedad y/o licencia anual por ausencias mientras se reporte al Fondo del Seguro del Estado.”

El 7 de enero, el Hospital envió un memorando a todos los empleados explicando que las primas del Hospital para la compensación de los trabajadores había incrementado debido a la cantidad excesiva de casos enviados.” Informó a sus empleados que el hospital estaba “implantando cambios” que incluyeron evaluar dónde y por qué ocurrieron accidentes y si estaba involucrada alguna negligencia de los empleados como el intentar levantar a pacientes que pesaran “x cantidad de libras”. El memorando entonces declara: últimamente, la licencia por enfermedad no será pagada mientras el empleado se reporte al [Fondo del Seguro del Estado]. El mismo [Fondo del Seguro del Estado] puede pagar una dieta lo que hace imposible que el empleado reciba dos pagos por estar fuera del trabajo.

El Hospital no dio explicación de por qué era imposible para los empleados recibir dos pagos como lo hacían en la práctica pasada la cual les permitía a los empleados el utilizar la licencia cuando se estuviese recibiendo la compensación del trabajador por el Fondo. El Hospital no presentó evidencia de que la continuación de la práctica pasada era imposible.

El representante de la Unión Echevarría, recordó que supo del memorando por los empleados. No estaba seguro si había discutido este asunto con Rodríguez en persona o por vía telefónica, pero sí específicamente recordó que le preguntó por qué el memorando había sido distribuido a los empleados “sin haberlo notificado o negociado con la Unión sabiendo de antemano que esto era una práctica pasada en el Hospital.” Rodríguez replicó que el Hospital tomó esa acción “basado en derechos de [gerencia] administrativa... nada más iba a ser negociado para ese efecto.”

Rodríguez reclama que ella envió a Echevarría el 7 de enero una copia por fax del memorando que había sido entregado a los empleados. Ella reconoció haber tomado la posición de que la negativa a pagar la licencia por enfermedad cuando un empleado se encontraba por el Fondo “no era un asunto a ser negociado con la Unión”.

Sin importancia de cómo la Unión supo del memorando, es indiscutido que la restricción dentro del uso de la licencia por enfermedad constituyó un cambio en la práctica pasada y que la Unión no fue notificada ni dada de una oportunidad para negociar sobre dicho cambio. Ni el Hospital ni la Unión presentaron evidencia de las provisiones contractuales relacionadas a la licencia por enfermedad. Yo estoy satisfecho con que si el contrato incluyó el derecho a restringir el uso de la licencia por enfermedad, el Hospital hubiese presentado esa provisión contractual como un exhibit. La cláusula de derechos gerenciales no le garantiza al Hospital el derecho a cambiar unilateralmente el derecho de los empleados a la licencia por enfermedad.

Consistente con el memorando del Hospital que anunciaba que estaba “implantado cambios”, y el testimonio de Echevarría de que protestó la desviación unilateral de la práctica pasada, encuentro que, con anterioridad al 7 de enero, los empleados tenía derecho a tomar la licencia por enfermedad mientras recibían la compensación del Fondo. La prohibición anunciada por el Hospital de tomar la licencia por enfermedad mientras se recibía la compensación por el Fondo fue realizada sin avisarlo o negociarlo con la Unión. A la Unión se le fue presentada como un “fait accompli”. La inhabilidad de los empleados para recibir la licencia por enfermedad mientras reciben la compensación por el Fondo directamente afectó su compensación. El Hospital, al eliminar unilateralmente su práctica pasada de permitir a los empleados utilizar la licencia por enfermedad cuando recibían la compensación por el Fondo violó la Sección 8(a)(5) de la Ley.

4. Sub-párrafo 8(e)

La querrela alega que, en alrededor del 24 de mayo de 2010, el Hospital “unilateralmente eliminó todos los turnos permanentes en su departamento de cuidado respiratorio, implantando por consiguiente turnos rotativos para todos sus empleados.”

El 5 de mayo, por medio de una carta, fechada erróneamente del 5 de abril, la directora de recursos humanos Rodríguez le escribió al representante de la Unión Echevarría advirtiéndole que el Hospital había encontrado “necesario cancelar los turnos permanente [en el departamento de cuidado respiratorio] de manera que estos empleados entraban en la rotación del programa.” La carta declara que para evitar entrar en horas extras, el cambio iba a ser efectivo el domingo 16 de mayo. La carta declara que los empleados afectados “pueden discutir cualquier inconveniente” con el supervisor de área Carlos Díaz, a quien Rodríguez declara que había solicitado alternativas con anterioridad a decidir la institución de los turnos rotativos. En una segunda carta, fechada del 5 de mayo, Rodríguez advirtió que estaba disponible para reunirse “con relación al efecto de esos cambios”, con anterioridad al 16 de mayo.

Por medio de carta, fechada del 7 de mayo, el representante Echevarría protestó la acción del Hospital y solicitó que “se dejara sin efecto este nuevo cambio”, y proveer a la Unión con alternativas ofrecidas por el supervisor Díaz de manera que la Unión pueda “evaluarlas... y estudiar qué recomendaciones podemos ofrecer,” y entonces, “sentarnos a discutir el asunto”.

Más de una semana después, el 18 de mayo, Rodríguez le escribió a Echevarría enumerando tres alternativas sugeridas por Díaz. En la carta ella explica que rechazó la primera alternativa, la cual involucraba trabajo por horas extra, debido a que costo y la sobrecarga de trabajo de los empleados. La segunda alternativa, la asignación de más turnos nocturnos, fue rechazada por ella debido a que los empleados “tendrían sobre carga de trabajo.” La tercera, la contratación de más personal, fue rechazada debido a las “finanzas,” Rodríguez declara en la carta que ella no tenía otra alternativa que rotar,” presumidamente el 16 de mayo, y que la decisión “no era la decisión de la Unión Laboral”, era la decisión del Hospital y que solamente los efectos de esta decisión eran negociables, no la decisión.”

El Hospital, en discusiones con la Unión el 1 de diciembre de 2009, entre varios otros asuntos, había mencionado de eliminar turnos permanentes en la unidad de cuidado respiratorio y en el laboratorio, pero ninguna fecha fue propuesta. Un “incoado e impreciso anuncio de planes futuros” es insuficiente para impulsar una obligación para solicitar negociar o arriesgar el derecho de negociar.” **Sierra International Trucks, 319 NLRB 948, 950 (1995)**. Tarde en diciembre, Rodríguez se negó a proveer a la Unión con información solicitada relacionada a los empleados potencialmente afectados y explicó que “no vamos a proceder con ese cambio.” Rodríguez recordó que más ninguna comunicación con la Unión relacionada a la eliminación de turnos permanentes hasta que ella le escribió a Echevarría el 5 de mayo declarando que la decisión había sido tomada y sería implantada el 16 de mayo.

Según como ya ha sido discutido, la cláusula de derechos gerenciales en el contrato le dio al Hospital el derecho a asignar turnos. Este contacto, no obstante, expiró el 28 de febrero. Esta bien establecido que, en ausencia de la evidencia de las intenciones de las partes en contrariedad, las cláusulas contenidas en ello, no sobreviven a la expiración del contrato.” **Clear Channel Outdoor, Inc., 346 NLRB 696, 703 (2006)**.

La asignación de turnos es un sujeto mandatorio de negociación hasta tanto afecten directamente las horas y condiciones de trabajo de los empleados. Baptist Hospital of East Tennessee, supra. La primera carta del 5 de mayo proveniente de Rodríguez confirma que los costos de labor eran un factor en la decisión del Hospital.

En esta instancia, a la Unión se le dio aviso por adelantado de las intenciones del Hospital. Echevarría, el 7 de mayo, solicitó negociar, solicitándole al Hospital “dejar sin efecto este nuevo cambio”, y “sentarse a discutir el asunto,” luego de proveer a la Unión con las alternativas ofrecidas por el supervisor Díaz de manera que la Unión pudiese estudiarlas y determinar “que recomendaciones podíamos ofrecer.” El 18 de mayo, el

Hospital negó cualquier obligación de negociar con la Unión con relación a esta decisión. Contrario a la aseveración en esta carta del 18 de mayo, el Hospital estaba, en ausencia de cualquier relevo de la Unión, obligado a dar aviso y para negociar con la Unión en relación a su decisión de llevar a cabo este sustancial y significativo cambio en los horarios de trabajo. Al fallar en hacerlo el Hospital violó la Sección 8(a)(5) de la Ley.

5. Sub-párrafo 8(f)

La querrela alega que en o alrededor del 27 de mayo de 2010, el Hospital unilateralmente “cambió y redujo la cantidad de días feriados.”

El convenio colectivo expirado proveyó 12 días feriados completos y nueve medios días. El 27 de mayo, el Hospital envió un memorando a todos los empleados explicando que estaba cambiando el programa de días feriados al eliminar los medios días feriados, tres de los cuales fueron convertidos en días completos, y cambiando varios de los días feriados completos. Por ejemplo, el Día de Martin Luther King fue eliminado y el del natalicio de Washington, anteriormente un medio día feriado, fue convertido en un día completo. El resultado neto les dio a los empleados un total de 13 días feriados completos y ningún medio día feriado. El anterior cambio privó a los empleados de 3.5 días de paga por días feriados.

No hubo ningún aviso al respecto o negociación con la Unión. Rodríguez le informó a la Unión de la acción del Hospital por medio de una carta fechada de 27 de mayo, la cual declara que “hoy le informamos a los empleados”, del cambio en el programa de días feriados. Por medio de carta fechada del 14 de junio, el representante de la Unión Echevarría, protestó la acción del Hospital.

Aunque el acuerdo de negociación colectiva había expirado, los días feriados provistos en el mismo constituyeron la práctica pasada del Hospital, una práctica que había sido seguida desde al menos el año 2002 cuando el acuerdo de negociación colectiva estaba en efecto. A la Unión se le fue nuevamente presentado un fait accompli. El anterior cambio en la práctica pasada del Hospital que ha sido contenido en el acuerdo de negociación colectiva le privó a los empleados no solamente de sus medios días feriados, sino que también resultó en una pérdida neta de 3.5 días de paga por días feriados. Los anteriores cambios fueron sustanciales y tuvieron un efecto directo dentro de las condiciones de trabajo de los empleados y su paga. Al unilateralmente cambiar y reducir el número de días feriados de los empleados, el Hospital violó la Sección 8(a)(5) de la Ley.

Conclusiones de Ley

El Hospital, al alterar su práctica pasada y cesar de pagar los días feriados a los empleados cuyo día libre cayera en uno feriado, al eliminar su práctica pasada de permitir a los empleados utilizar la licencia por enfermedad cuando estén recibiendo compensación por el Fondo, al eliminar turnos permanentes en su departamento de cuidado respiratorio implantando por consiguiente turnos rotativos para esos empleados,

y por cambiar y reducir el número de días feriados a los empleados, todo sin avisar ni negociar con la Unión, el Hospital se involucro en prácticas laborales injustas afectando el comercio dentro del significado de la Sección 8(a)(1) y (5) y la Sección 2(6) y (7) de la Ley.

Remedio

Habiendo encontrado que el Hospital se ha involucrado en ciertas prácticas laborales ilícitas, encuentro que debe ser ordenado para que cese y desista y para tomar cierta acción afirmativa designada para efectuar las políticas de la Ley.

El Hospital, habiendo unilateralmente alterado su práctica pasada y cesado la paga de días feriados a empleados cuyo día libre cayó en un día feriado, debe dejar sin efecto ese cambio, restaurar la práctica pasada, y compensar en su totalidad a los empleados que se les negó la paga de días feriados en su día libre.

El Hospital, habiendo unilateralmente eliminado su práctica pasada de permitir a los empleados utilizar la licencia por enfermedad cuando reciben compensación por el Fondo, deben dejar sin efecto ese cambio, restaurar la práctica pasada y compensar en su totalidad a todos los empleados que se les negó la licencia por enfermedad.

El Hospital, habiendo eliminado unilateralmente turnos permanentes en su departamento de cuidado respiratorio implantando por consiguiente turnos rotativos para todos sus empleados, debe dejar sin efecto ese cambio y restaurar los turnos permanentes.

El Hospital, habiendo cambiado y reducido unilateralmente el número de días feriados de los empleados, debe dejar sin efecto esos cambios, restaurar los antiguos días feriados, y compensar en su totalidad a todos los empleados al pagarles la paga de días feriados para la cual hubiesen tenido derecho en conformidad con el anterior programa de días feriados.

La paga retroactiva será computada según delineada en **F.W. Woolworth Co., 90 NLRB 289 (1950)** (paga retroactiva computada en una base trimestral). La aplicación de la proporción aplicable de interés se hará según delineada en **New Horizons of the Retarded, 283 NLRB 1173 (1987)** (adoptando la proporción del IRS para pagos bajo taxes federales). El Interés en todas las cantidades debidas a los empleados deberá ser computado en una base diaria según lo prescrito en **Kentucky River Medical Center, 356 NLRB No.8 (2010)**.

El Hospital deberá también publicar un aviso apropiado.

Sobre estos hallazgos y conclusiones de ley y sobre el récord emito lo siguiente recomendado.

ORDEN

Quality Health Services of P.R., Inc., d/b/a Hospital San Cristobal, en Ponce, Puerto Rico, sus oficiales, agentes, sucesores y asignados deberán:

1. Cesar y Desistir de:
 - (a) Negarse a negociar con la Unidad Laboral de Enfermeras y Empleados de la Salud como el representante exclusivo de todos los empleados en las unidades al fallar en avisar para y negociar con la Unión antes de hacer cambios relacionados a salarios, horas y condiciones de trabajo de los empleados de las unidades.
 - (b) En cualquier o relacionada manera interferir con, restringir o coaccionar a los empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por la sección 7 de la Ley.
2. Tomar la siguiente acción afirmativa necesaria para efectuar las políticas de la Ley.
 - (a) Dejar sin efecto la alteración de la práctica pasada de efectuar la paga por días feriados a los empleados cuyo día libre cae en un día feriado, restaurar la práctica pasada, y compensar en su totalidad a los empleados que se les negó la paga por días feriados en su día libre, con intereses, según lo establecido en la sección de remedio de la decisión.
 - (b) Dejar sin efecto la práctica pasada de permitir a los empleados el uso de la licencia por enfermedad cuando se recibe la compensación por el Fondo, restaurar la práctica pasada, y compensar en su totalidad a los empleados que se les negó la licencia por enfermedad, con intereses, según lo establecido en la sección de remedio de la decisión.
 - (c) Dejar sin efecto la eliminación de turnos permanentes en su departamento de cuidado respiratorio implantando por consiguiente turnos rotativos para todos sus empleados restaurando turnos permanentes.
 - (d) Dejar sin efecto el cambio en el programa de días feriados, restaurar los anteriores días feriados, y compensar en su totalidad a todos los empleados por la paga de día feriado para la cual hubiesen tenido derecho en conformidad al anterior programa de días feriados, con interés, según lo establecido en la sección de remedios de la decisión.
 - (e) Dentro de 14 días luego del servicio por la Región, publicar en su facilidad en Ponce, Puerto Rico, copias del aviso adjunto en español y en inglés marcados como "Apéndice." Copias del aviso, en formas provistas por el Director Regional de la Región 24, luego de haber sido firmado por el representante autorizado del Hospital, deberán ser publicadas por el Hospital y mantenidas por 60 días consecutivos en lugares visibles incluyendo todos los lugares donde los avisos

para los empleados son normalmente publicados. En adición a la publicación física de los avisos en papel, avisos deberán ser distribuidos electrónicamente, como por correo electrónico y publicación por una pagina de Intranet o Internet, u otro medio electrónico. Si el Hospital acostumbradamente se comunica con sus empleados por esos medios. Medidas razonables deberán ser tomadas por el Hospital para asegurar que los avisos no son alterados, arrancados o cubiertos por cualquier otro material. En el evento de que, durante la pendencia de estos procedimientos, el Hospital haya dejado el negocio o cerrado la facilidad involucrada en estos procedimientos. El Hospital deberá duplicar y enviar correspondencia por su propia cuenta, una copia del aviso a todos los actuales y anteriores empleados reclutados por el Hospital en cualquier momento desde el 1 de octubre de 2009.

- (f) Dentro de 21 días luego del servicio por la Región, radicar con el Director Regional una certificación jurada de un oficial responsable en una forma provista por la Región documentando oficialmente los pasos que el Hospital ha tomado para cumplir.
- (g) Se ordena además, que la querrella es desestimada al grado de que alegue violaciones a la Ley que no son específicamente halladas.

Fechado en Washington, D.C. el 9 de noviembre de 2010.

TRADUCIDO POR: JLCC (ULEES)

- **Este no es un documento oficial de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo del Gobierno de los Estados Unidos.**