

**TRADUCCIÓN  
DECISIÓN JD (ATL) -14-09**

**HOSPITAL DAMAS, INC  
&  
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS(OS)  
Y EMPLEADOS DE LA SALUD**

**16 DE DICIEMBRE DE 2009**

**DECISIÓN**

William N. Cates, Juez de Ley Administrativa. Este caso involucra el alegado despido y/o terminación unilateral de empleo de aproximadamente 70 empleados por parte del Hospital Damas, Inc.; (en adelante el **Hospital**) en o antes de enero de 2009. También se alega que el **Hospital** realizó despidos y/o terminaciones de empleo sin previo aviso a la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud (en adelante la **Unión**), y/o sin primero negociar con la Unión hacia un impasse de buena fe. Se alega que el **Hospital**, por sus acciones y/o acciones, ha fallado y se ha negado a negociar colectivamente y de buena fe con la **Unión** como el representante exclusivo de sus empleados dentro del significado de la Sección 8(d) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, según enmendada, (la **Ley**), y en violación a la Sección 8(a)(1) y (5) de la **Ley**.

Las partes llegaron a un acuerdo fuera de la **Junta** sobre alegaciones de que el **Hospital** unilateralmente discontinuó su practica pasada en relación a la distribución de literatura de la **Unión** en el **Hospital**; que unilateralmente cambió los itinerarios de trabajo de cuatro empleados del Departamento de Cirugía y, que el **Hospital** falló, se negó y/o irrazonablemente se retrasó en entregar a la **Unión** cierta y específicamente solicitada información relevante. Yo desestimé, en el record, esas alegaciones querrelladas basándome en el acuerdo fuera de la Junta entre las partes.

Yo escuché estos casos en un juicio en San Juan, Puerto Rico, el 6, 7 y 8 de octubre de 2009. Los casos se originaron de ciertos cargos radicados por la **Unión** incluyendo el cargo en el caso 24-CA-11124 radicado el 11 de febrero, y enmendado el 24 de abril y el 29 de junio de 2009; y el cargo en el caso 24-CA-11263 radicado el 28 de agosto de 2009. El seguimiento de estos casos fue formalizado el 10 de septiembre de 2009, cuando el Director Regional para la Región 24 de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (**Junta**), actuando en nombre del Consejo General de la **Junta**, emitió una Orden Consolidando Casos, Querella Enmendada Consolidada y Aviso de Vista (**Querella**) contra el Hospital.

El **Hospital**, en una oportunamente radicada contestación a la **Querella**, negó haber violado la **Ley** en cualquier asunto alegado en la **Querella**.

Se le dio a las partes una oportunidad completa para participar, introducir evidencia relevante, examinar a los testigos y radicar informes. Yo cuidadosamente observé el comportamiento de los testigos según testificaron. Yo he estudiado el récord en su totalidad, los informes posteriores al juicio y las autoridades citadas allí dentro. Basado en uno o más hallazgos detallados y en el análisis a continuación, concluyo y encuentro que el **Hospital** violó la ley según lo alegado en la querrela.

## HALLAZGOS DE HECHOS

El **Hospital** es una corporación de Puerto Rico con una oficina y establecimiento de negocios en Ponce, Puerto Rico donde es, y ha estado desde aproximadamente 1863, comprometida en la operación de un hospital proveyendo servicios agudos de cuidado de salud. Durante los pasados nueve meses finalizando el 9 de septiembre de 2009, un período representativo, compró y recibió directamente de puntos y lugares localizados fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, bienes valorados en exceso de \$50mil. Durante el mismo período de tiempo también ha tenido ingresos brutos en exceso a los \$250mil. Las partes admiten, y yo encuentro, que el **Hospital** es un patrono comprometido en comercio entre el significado de la Sección 2(2), (6) y (7) de la Ley.

Las partes admiten, y yo encuentro, que la **Unión** es una organización laboral dentro del significado de la Sección 2(5) de la Ley.

El Director de Recursos Humanos, *Gilberto Cuevas Aponte*, la Directora de Enfermería *Sandra Dominicci González*, el Supervisor del Departamento de Cirugía *Amael Rodríguez*, el Oficial en Jefe *Enrique Vicéns Rivera*, el Director de Finanzas *Julio Colón Rivera* y la Asistente de Recursos Humanos *Isabel Mercado Román* son supervisores y agentes del **Hospital** dentro del significado de la Sección 2(11) y (13) de la Ley.

## II. Los Hechos

### a) Trasfondo

Las partes estipularon que las unidades de Enfermeras Graduadas, Enfermeras Prácticas, Clericales, Técnicos, Profesionales, Mantenimiento (Lavandería), Dieta y Cafetería, Limpieza, aquí llamadas (las Unidades), constituyen unidades apropiadas para los propósitos de negociación Colectiva dentro del significado de la Sección 9(b) de la Ley. Es estipulado que la **Unión** ha sido designada como el representante exclusivo de negociación colectiva para las unidades desde el 12 de septiembre de 2002, y ha sido reconocido como tal por el **Hospital**. Las partes admiten que en todo momento desde el 12 de septiembre de 2002, y basados en la Sección 9(a) de la Ley la **Unión** ha sido el representante exclusivo de negociación colectiva de las Unidades. La totalidad de los más recientes acuerdos de negociación colectiva para las Unidades, por los términos de los acuerdos, expiraron el 12 de septiembre de 2006, excepto el acuerdo de la Unidad de Limpieza el cual expiró el pasado 31 de diciembre de 2008.

b) Los despidos y/o Terminaciones de Empleo

Es alegado en el párrafo 8(a) de la **Querella** que el **Hospital** en o alrededor de enero de 2009 despidió y/o terminó de empleo a aproximadamente 70 empleados de las Unidades y que el **Hospital** efectuó los despidos y/o terminaciones de empleo sin previo aviso a la **Unión** y/o sin primero negociar con la **Unión** hacia un Impasse de buena fe. Se alega que el **Hospital**, por esta conducta ha estado fallando y rehusándose a negociar colectivamente con el representante exclusivo de sus empleados, esto en violación a la Sección 8(a)(1) y (5) de la Ley.

En su respuesta a las alegaciones de la querella relacionadas a los despidos, el **Hospital** afirmó 16 enlistados como despidos y/o terminaciones de empleo que no fueron afectadas por el despido mientras una individual fue listada dos veces. En el Juicio las partes alcanzaron estipulaciones dirigidas a los nombres y números de las unidades de empleo despedidas. Las partes estipularon que el vicepresidente de la **Unión**, *José Alverio Díaz* fue notificado por escrito por el Director de Recursos Humanos *Gilberto Cuevas Aponte* el 8 de enero de 2009. La Unión recibió la carta a aproximadamente las 4:00pm el 8 de enero. Que los empleados unionados en la lista son:

Virginia Batalla Soltero  
Carmen Borelly León  
Ana García Andujar  
Maricruz Hilerio Burgos  
José La Torre Pagan  
María V. Martínez Andino  
María V. Martínez Irizarry  
Linda R. Mercado Pérez  
Elizabeth Quiñones Santos  
Frances Santiago Ortiz  
Linned Torres Burgos  
Moraima Vélez Figueroa  
William Pagán Plaza  
Margarita Valentín Vélez  
Gilberto Burgos Caraballo  
Mildred Sierra Torres  
Marta Barreira Candel  
Nereida Rosado  
Janice Torres Rodríguez  
Franklyn Goenga Morell  
Josephine D. Alvarado Rodríguez  
Nicolás Ortiz Descartes  
Ángela Serrano López  
Isaías Vázquez Maldonado  
Wilson Padilla Ralat  
Ana D. Quirindongo

Bárbara Torres Ruiz  
Sonia Barreira Ortiz  
Dinorah Medina Torres  
Amayra Morales Santiago  
Marisol Torres Figueroa  
Oneida Albino Rodríguez  
Yaneth Rodríguez Figueroa  
Gladys Pérez Ramos  
Rosalinda Rosado Figueroa  
Gina Bauza Ramos  
Lexa Cedeño Rodríguez  
Myrna González Martín  
Merylyn Irizarry Torres  
Esther Maldonado Alvarado  
Evette Martínez Boffil  
Graciela Méndez Casiano  
Cesarine Pérez Lara  
Lourdes Pulliza Rivera  
Nidia Rivera Martínez  
Sonia Mattei Torres  
María Velázquez  
Juan José Muñoz Vélez  
Ricardo Torres Matos  
Yasmin Fontanez  
Efraín Rivera Ríos  
Jorge Carlo Torres

José A. Acosta Torres  
Manuel Ramos Miranda

Áurea Pérez Rivera  
Edwin Moreno Morales

La carta de notificación a la **Unión** contuvo, entre otra información, lo siguiente:

Nosotros notificamos que cumpliremos con la Sección de Pago en sustitución de Notificación de acuerdo con el acuerdo de negociación colectiva, realizando un pago de 15 días adicionales al pago de salarios devengados hasta el 9 de enero de 2009.

Cada uno de los empleados arriba mencionados y despedidos el 9 de enero de 2009, recibieron una carta del Director de Recursos Humanos *Cuevas Aponte*, con fecha del 9 de enero de 2009, notificando a los empleados que sus posiciones han sido eliminadas y que habían sido despedidos efectivamente a ese mismo día. Los empleados fueron advertidos que el **Hospital** establecería una lista de re instalación por un año, para propósitos de derecho de recontractación de acuerdo a la antigüedad. La carta también se dirigió a los empleados en relación a los derechos establecidos por la Ley COBRA y el siguiente párrafo:

De acuerdo con la Sección Pago en sustitución de Notificación, estaremos entregando un cheque correspondiente a 15 días de salario tanto como un cheque de pago de nómina por los salarios que han ganado hasta el 9 de enero de 2009.

Los siguientes empleados fueron despedidos en las fechas reflejadas por sus nombres. Cada empleado mencionado abajo recibió una carta de notificación con el mismo lenguaje mencionado arriba solamente con la fecha cambiada.

Israel Rodríguez Santiago	12 de enero de 2009
Ana D. Nieves Arroyo	12 de enero de 2009
Miriam Méndez Pérez	13 de enero de 2009
Ramonita Rodríguez Echevarría	13 de enero de 2009
Rafael Rodríguez Prado	26 de enero de 2009
Rosa Torres Torres	26 de enero de 2009
Wanda I. Escalera Ríos	26 de enero de 2009
René Ramos Ramos	28 de enero de 2009
Ángela Andujar Andujar	28 de enero de 2009
Cruz De Jesús Rivera	30 de enero de 2009
Marta Viera Maldonado	2 de febrero de 2009

El empleado de la Unidad y enfermero graduado *José O. Alverio* testificó que ha trabajado para el **Hospital** por aproximadamente 28 años y que también ha servido como

delegado y vicepresidente de la **Unión** por 20 de esos años. *Díaz* declaró la mayoría de los despidos en el **Hospital** se están manejando por medio de arbitraje, no obstante, ante el despido del 9 de enero de 2009 y otros siguientes despidos, la **Unión** radicó cargos en

la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo debido al largo número de empleados que estaban siendo despedidos.

En el cumplimiento de sus deberes como vicepresidente, **Díaz** participó en negociaciones contractuales participando específicamente en las negociaciones contractuales iniciadas en el 2006.

**Díaz** testificó que las partes comenzaron negociaciones en mayo de 2006 para acuerdos de sucesión sobre los más recientes acuerdos que expiraron el 12 de septiembre de 2006. De acuerdo con **Díaz**, las partes corrientemente y esporádicamente siguen negociando hacia el alcance de acuerdos de sucesión. **Díaz**, el director de la **Unión Radamés Quiñones**, la presidenta del Comité Ejecutivo de la **Unión Ana Consuelo Meléndez** y al menos un empleado de cada unidad de negociación sirven en el comité de negociación de la unión.

**Díaz** testificó que las partes establecieron ciertas reglas de juego para la negociación durante la primera sesión de negociación sostenida en mayo de 2006. De acuerdo con **Díaz** las reglas de juego incluyeron dónde las partes acordaron en lenguaje para cualquier artículo particular o asunto en cuestión que el artículo sería revisado en horas de la tarde, reducido a escrito e inicialado por las partes el próximo día. Durante las negociaciones las partes tuvieron un derecho de caucus sobre asuntos considerados en la sesión de negociación. Cualquier acuerdo de negociación colectiva alcanzado tenía que ser ratificado por los empleados en conjunto con la notificación de los resultados reportados al **Hospital**. De acuerdo con **Díaz**, el **Hospital** tenía que presentar cualquier acuerdo de negociación colectiva alcanzado y ratificado por la **Unión** a la Junta de Directores de **Hospital** para su aprobación. Si todo era aprobado las partes entonces ejecutaban los acuerdos. **Díaz** específicamente testificó que las partes no acordaron que algún artículo sería implementado con anterioridad a la ratificación de un acuerdo(s) de negociación colectiva completo(s).

El Director Ejecutivo del **Hospital Enrique Vicéns Rivera** testificó que el **Hospital** actualmente comenzó las negociaciones con la **Unión** en marzo de 2006, con anterioridad a la expiración de ciertos de las partes de los acuerdos de negociación colectiva en septiembre de 2006. **Vicéns Rivera** explicó que el Estado Libre Asociado de Puerto Rico pasó una ley conocida como la Ley 27, en el 2005 la cual demandaba un salario mínimo para enfermeras graduadas, practicas, licenciadas y no licenciadas. **Vicéns Rivera** dijo que los salarios del **Hospital** para sus enfermeras eran muy por debajo de lo establecido por la Ley 27 para enfermeras graduadas, prácticas, licenciadas y no licenciadas. **Vicéns Rivera** explicó que el **Hospital** proveía beneficios mejores que salarios. **Vicéns Rivera** dijo que la Ley 27 resultó en un incremento sustancial en el desembolso de dinero en el **Hospital** para generar entre \$1.3 y \$1.4 millones por año adicionales lo que era entre 12 y 15 por ciento más que el salario que el **Hospital** le estaba pagando a las enfermeras”. **Vicéns Rivera** dijo que el **Hospital** le entregó a la **Unión** números financieros y resultados operacionales tanto como el impacto que salarios adicionales tendrían sobre las operaciones del **Hospital**, y trató hacer a la **Unión** comprometerse en reducir beneficios para las enfermeras para nivelar los salarios adicionales a ser pagados a las enfermeras en cumplimiento con la Ley 27.

*Vicéns Rivera* testificó que el **Hospital** no podría continuar costeando la misma nómina y el mismo número de empleados a menos que algo fuese renegociado para mitigar el impacto de la Ley 27. *Vicéns Rivera* indicó que la Ley 27 proveyó una radicación para ser excluido de los requerimientos de la ley. Por consiguiente, el **Hospital** sometió sus récords financieros al Estado Libre Asociado, pero se le fue denegada la solicitud de ser excluido de cumplir con los requerimientos de la ley. *Vicéns Rivera* añadió que el **Hospital** entonces presentó la situación a la unión aconsejando a la unión que el **Hospital** no podía cumplir con los aumentos a menos que hubiese ahorros en otras áreas para nivelar el costo extra de la nómina.

*Vicéns Rivera* explicó que el **Hospital** trató varias medidas condicionales para aumentar los ingresos como pidiéndole a las compañías aseguradoras el renegociar los aumentos en pagos al **Hospital**, pero sus esfuerzos en ese asunto fueron poco satisfactorios. Adicionalmente, *Vicéns Rivera* testificó que el **Hospital** no pudo obtener un alivio de Medicare y obtuvo insuficientes ahorros en el recorte de suplidos del hospital entre otros gastos. Cuando el **Hospital** presentó su situación a la **Unión** en marzo de 2006, también estaba notando una reducción en el censo de pacientes de aproximadamente 15 por ciento.

*Vicéns Rivera* dijo que el **Hospital**, “inicialmente se sentó a hablar con ellos [la **Unión**] en marzo y que desde entonces hasta este día [aquí en el juicio]”, continuó hablando acerca de la situación financiera del **Hospital**. *Vicéns Rivera* dijo que él personalmente presentó la información financiera del **Hospital** a la presidenta de la **Unión** y al Comité de Negociación, junto a contables añadidos por el **Hospital** en tres ocasiones haciendo énfasis en la fatal situación financiera del **Hospital**.

El Director Ejecutivo del **Hospital** *Vicéns Rivera* testificó haber tomado la decisión de despedir empleados de las unidades y otros entre enero y temprano febrero de 2009, luego de un análisis propio y con la aprobación de la Junta del **Hospital**. *Vicéns Rivera* dijo que la decisión de despedir en enero de 2009 fue tomada a finales de 2008. *Vicéns Rivera* testificó; Yo pienso que hemos comenzado a contemplar esa decisión como una de nuestras opciones. Yo diría que tal vez a finales de noviembre o comenzando diciembre, debido a que hemos tratado varias otras alternativas”. Añadió, “fue una decisión [que] no se [hizo] de una noche a la otra. Luego de que *Vicéns Rivera* tomara la decisión le impartió instrucciones al Departamento de Recursos Humanos para implementarla y por consiguiente los empleados fueron notificados por escrito el 9 de enero de 2009, y en ciertas otras fechas en enero y febrero. *Vicéns Rivera* reconoció que en sus cinco a 10 reuniones con la **Unión** durante las negociaciones nunca le dijo a la **Unión** que el **Hospital** iba a implementar el despido en el 2009. *Vicéns Rivera* también reconoció que en las cartas de los despidos a los empleados no se hizo ninguna mención de la Ley 27 del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

El Director de Finanzas del **Hospital** *Julio Colón Rivera*, explicando las preocupaciones financieras del **Hospital**, testificó que cuando vino al **Hospital** en el 2007, se estaba proyectando una pérdida de \$2 millones pero que terminaron siendo \$4 millones. *Colón Rivera* dijo que el **Hospital** perdió \$5 millones en el 2008 y hasta en el juicio aquí, el

**Hospital** había perdido \$18 millones y que todavía seguía padeciendo de “pérdidas millonarias”.

El Director de Recursos Humanos *Cuevas Aponte* era el portavoz del **Hospital** durante las negociaciones. *Cuevas Aponte* explicó que las negociaciones normalmente siguieron un patrón de sometimiento de propuestas por parte de la **Unión** con artículos que la **Unión** deseaba llegar a acordar. El **Hospital** revisó los artículos y en una próxima reunión informaba a la Unión cuáles artículos acordada y aconsejaba cuáles artículos necesitarían ser negociados. Los artículos acordados por las dos partes fueron inicialados por las partes. *Cuevas Aponte* dijo que el **Hospital** implementó su oferta de negociación el 24 de julio de 2007, incluyendo lo acordado dentro de los artículos tanto como los artículos no acordados. En una carta a la **Unión** fechada del 26 de julio de 2007, el director ejecutivo de la **Unión**, *Radamés Quiñones Aponte* discutió la sesión de negociación de las partes el 24 de julio de 2007. *Cuevas aponte* señaló que la **Unión** había sometido una propuesta escrita y “que el **Hospital** había deseado que la **Unión** entendiera nuestra necesidad de manera que en esa forma realizara propuesta real y práctica para nuestra situación”. *Cuevas Aponte* añadió en su carta, “esto podría requerir un cambio significativo en sus declaraciones y reclamaciones. Hasta este momento no lo hemos logrado”. *Cuevas Aponte* continuó en su carta, “hemos expuesto nuestra declaración de que la nueva propuesta de la **Unión** no atendió las necesidades y realidades del **Hospital** por lo que la nuestra del 9 de julio de 2009 fue final. De esta manera la de la **Unión** fue rechazada”. *Cuevas Aponte* concluyó en su carta diciendo, “Es por lo arriba mencionado que repetimos la necesidad para la cual las circunstancias nos obligan, fuera de nuestro control; particularmente la impartición de la Ley 27 y, ahora también el nuevo salario mínimo. Nosotros entendemos que todo lo que ha ocurrido, incluyendo la inhabilidad de la **Unión** de hacer un movimiento significativo, no nos deja otro margen que implementar la propuesta del **Hospital**”. Aunque *Cuevas Aponte* atendió aproximadamente 30 sesiones de negociación, él no pudo recordar cuántas de esas sesiones tomaron lugar antes del 24 de julio de 2007.

De acuerdo con el Director de Recursos Humanos *Cuevas Aponte* las partes, al 24 de julio de 2007, acordaron el Artículo VII, “Derechos Administrativos”, Artículo X, “Derechos de Antigüedad”, y el Artículo XI, “Seguridad y Empleo”.

Artículo VII, Derechos Administrativos, Sección A lee como sigue:

SECCION A: El **Hospital** y la **Unión** reconocen la necesidad de mantener el bienestar de la institución y sus empleados. El **Hospital** por consiguiente, tendrá el derecho exclusivo de administrar sus asuntos y manejar a sus empleados, junto a cualquier otro derecho necesario para el funcionamiento del **Hospital**, tales como el derecho a planificar, programar, manejar y continuar o no continuar operaciones y/o servicios, establecer trabajo de horas extra, supervisar a los empleados y emplear, transferir, asignar empleados a diferentes turnos y/o departamentos, disciplinar y establecer reglas razonables de conducta y determinar los servicios a ser prestados.

Artículo X, Derechos de Antigüedad, en las secciones específicas lee como sigue: SECCION G. En caso de la necesidad de suspensión y/o despido de empleados dentro de la unidad de negociación, el **Hospital** notificará a la organización laboral y a los empleados afectados con al menos 15 días calendario de antelación. También someterá a la organización laboral una lista con los nombres y posiciones del personal a ser despedido bajo los términos y condiciones ya establecidos de 15 días.

SECCION H. El **Hospital** podrá separar empleados sin cumplir con la notificación de la Sección G en el evento de una suspensión de este artículo mientras tanto pague el salario que el o los empleados hayan ganado dentro del término de notificación establecido en dicha Sección. Bajo cualquiera de las dos alternativas, el Patrono notificará por escrito los hechos del despido para despedir al empleado con una copia para la organización laboral.

Artículo XI, Seguridad en el Empleo Sección A “Despidos” y Sección B “Reducción de Personal”, en las llamadas de aviso a la Unión dentro de dos días del despido la antigüedad será seguida con respecto a cualquier reducción permanente en la fuerza.

El director de Recursos Humanos *Cuevas Aponte* dijo que todos los despidos previos que manejó en el **Hospital** siguieron el mismo procedimiento que fue seguido en los despidos del 9 de enero de 2009. El Director de Finanzas del **Hospital Colón Rivera** testificó que hubo una serie de despidos involucrando empleados de la unidad y de contrato a mediados de 2008 basados en consideraciones económicas. Uno de los despidos tomo lugar en junio de 2008.

El 25 de junio de 2008, el Director de Recursos Humanos *Cuevas Aponte*, notificó al vicepresidente de la **Unión Díaz** (entregado a mano), que el **Hospital** reduciría a su personal por razones económicas efectivo al 30 de junio de 2008. La reducción involucró a ciertos (7) empleados de la unidad. *Cuevas Aponte*, no obstante, testificó que algunos de los empleados de la unidad los cuales tenían mayor antigüedad que otros, ejercieron sus derechos de (I) “bumping” sobre los empleados con menor antigüedad que resultaron en solo cuatro o cinco despidos de empleados de la unidad despedidos en esa fecha. *Cuevas aponte* mencionó en su carta a la **Unión** que “tendremos que cumplir con la Sección de Pago y sustitución de Notificación, desempeñando un pago de 15 días, en adición al pago ganado hasta el 30 de junio de 2008”. *Cuevas Aponte* le escribió a cada uno de los empleados despedidos el 25 de junio de 2008, explicándoles su antigüedad y los derechos de (I) “bumping” y notificando a los empleados que “Según la Sección de Pago establece en sustitución de Aviso, estaremos entregando un cheque correspondiente a un salario de 15 días, tanto como un cheque con el pago ganado hasta el 30 de junio de 2008”. Hubo una segunda terminación de empleo más tarde en el año.

El 18 de septiembre de 2008, el Director de Recursos Humanos *Cuevas Aponte* notificó a al vicepresidente de la **Unión Díaz**, por escrito, que el **Hospital** estaría eliminando algunas posiciones de empleo que resultarían en una reducción de personal. *Cuevas*

*Aponte* adjunto a su carta una lista de siete empleados de la unidad que serían despedidos el 19 de septiembre de 2008. *Cuevas Aponte* declaró que el **Hospital** no notificó a la **Unión** con anterioridad al 18 de septiembre, que iba a despedir ciertos empleados el 19 de septiembre de 2008. No obstante, *Cuevas Aponte* reconoció bajo interrogatorio de parte contraria que actualmente sí envió una carta al vicepresidente de la **Unión Díaz** el 5 de septiembre de 2008, notificando a la **Unión** de la necesidad de una reducción de dos empleados en el Departamento Bio Médico del **Hospital**. *Wigberto Vargas Rivera* y *Richard Echevarría Turpeau*, eran empleados del Departamento Bio Médico que se encontraban en la lista de los que serían despedidos en la reducción de la fuerza laboral del 19 de septiembre de 2008.

*Cuevas Aponte* reconoció, bajo interrogatorio de la parte contraria, que los despidos de junio y septiembre de 2008 no eran comparables con el del 9 de enero de 2009, en relación al número de empleados despedidos. *Cuevas Aponte* declaró que el, no obstante, siguió el mismo procedimiento en los despidos de 2008 y 2009.

Resulta indiscutible que no hubo despidos en el **Hospital** entre junio de 1999 y mediados de 2008. La Asistente del Director de Recursos Humanos *Mercado Román*, testificó que hubo despidos en junio de 1999. Se le notificó a la **Unión** por escrito el 2 de junio de 1999, de un despido efectivo el 4 de junio de 1999. No obstante, la carta indica, y la Asistente del Director de Recursos Humanos *Mercado Román* lo afirmó, que la **Unión** fue notificada con anterioridad al despido pendiente. *Mercado Román* reconoció que el acuerdo de convenio colectivo en efecto en 1999 entre las partes especificaba que se avisara a la **Unión** con 10 días de anticipación a cualquier despido.

### III. Análisis, Discusión y Conclusiones

Los siguientes principios son de gran ayuda en el examen de los asuntos aquí dentro. Ya está bien establecido y aceptado que ante la ausencia de un licenciamiento o impasse un patrono no puede cambiar unilateralmente condiciones de empleo para los empleados representados por una organización laboral *NLRB v. Katz 369 U.S. 736 (1962)*. El despedir a empleados de Unidad resulta en un cambio en términos y condiciones de empleo sobre el cual un patrono debe negociar *Tri-tech Services 340 NLRB 894 (2003)*. Declarado de forma diferente, una decisión de despedir empleados es un sujeto mandatorio de negociación. La Junta en *Pan American Grain Co. 351 NLRB 1412, 1414 (2007)* declaró: “Dónde un patrono decide despedir empleados por “razones económicas” más que debido a un cambio en el ámbito de sus operaciones, tal decisión de despido es un sujeto mandatorio de negociación”. La Junta en *Alpha Associates 344 NLRB 782, 785 2005*) explicó:

Resulta evidente que la decisión de un patrono de despedir empleados es un sujeto mandatorio de negociación; por tanto en la ausencia de una provisión contractual acordada en el asunto, un patrono está obligado a negociar con una unión incumbente en relación a ambas la decisión para llevar a cabo un despido y los efectos de cualquier tal decisión. Ver *Farina Corp., 310 NLRB 318, 320 (1993)*. Que si la determinación de un patrono para despedir empleados está motivada por

consideraciones económicas esto no releva al patrono de su obligación de negociar. Id. No obstante, si un patrono puede demostrar que las “exigencias económicas” necesitaron de una pronta acción, la Junta excusará la falla del patrono en notificar y negociar con la unión con antelación a la implementación de su decisión. Ver *Bottom Line Enterprises*, 302 NLRB 373 (1991). La Junta ha caracterizado la excepción de exigencia económica como una pesada carga, no obstante, por tanto, la Junta ha limitado su aplicación de la excepción a “eventos extraordinarios en los cuales una ocurrencia imprevista está teniendo un efecto económico mayor [requiriendo] a la compañía el tomar acción inmediata”. *Hawkins Lumber Co.*, 316 NLRB 837, 838 (1995) (citando *Angelica Healthcare Services*, 284 NLRB 844, 852-853 (1997). “En ausencia de una extrema emergencia financiera, la **Junta** ha sostenido que los eventos económicos tales como la pérdida de significativas cuentas o contratos, una operación en desventaja competitiva o escasez de suplidos no justifican una acción unilateral” *RBE Electronics of S.D.*, 320 NLRB 80, 81 (1995).[nota al calce omitida]

Ante la ausencia de “exigencias económicas”, el patrono debe proveer un aviso adecuado a la unión y negociar con la **Unión** que representa a sus empleados ambos la decisión de despedir y los efectos de esa decisión. *Lapeer Foundry & Machine, Inc.*, 289 NLRB 952, 954-955 (1988).

Un patrono no deberá contar con la cláusula de derechos de la gerencia en un acuerdo de negociación colectiva, para constituir un relevo por parte de la unión para negociar sobre la decisión del patrono de despedir empleados y sobre los efectos de tales despidos. El relevo del derecho de una unión para negociar no sobrevive al contrato que lo contiene, ausente cierta evidencia de una intención contraria de las partes. *Paul Mueller Co* 332 NLRB 312, 313(2000). Donde la cláusula de los derechos de la gerencia constituye tal relevo, el mismo está ordinariamente limitado a la duración del acuerdo de negociación colectiva. *Clear Channel Outdoor, Inc.* 346 NLRB 696, 703 (2006).

En relación a los relevos, la Junta no interferirá en un derecho estado para negociar a menos que el relevo es “claro y sin errores”. *Metropolitan Edison Co. v. NLRB* 460 U.S. 693, 708 (1983). La Junta evaluará los alegados relevos por medio de la evaluación del número de factores incluyendo el historial de negociación. El hecho de que la unión haya consentido ciertos cambios unilaterales anteriores no opera como un relevo de su derecho de negociar sobre tales cambios en todo momento. *King Soopers Inc.* 340 NLRB 628, 635 (2003).

En cuanto a los avisos, para que un aviso anterior sea adecuado bajo la Ley, se le debe proveer una oportunidad razonable a la unión para evaluar las propuestas del patrono y presentar contra propuestas antes de que el patrono implemente el cambio. *Gannett Co.*, 333NLRB 35, 357 (2001).

Si el Gobierno demuestra que un patrono realizó un cambio unilateral que involucraba un sujeto mandatorio de negociación la carga descansa con el patrono para demostrar que tal cambio unilateral fue de alguna forma privilegiado o el cambio realizado por el patrono

violaría la **Ley**. *Pan American Grain 351 NLRB 1412, 1414, fn 9*. En ese caso, si un patrono puede establecer que el cambio unilateral fue realizado en cumplimiento con una práctica por tiempo sostenida que acumula una continuación del “status quo”, y no una violación de la **Ley**. Declarado de forma diferente una práctica sostenida por tiempo puede convertirse en un término y condición de empleo y un patrono no violaría la **Ley** si actúa consistentemente con esa práctica en la realización de cambios unilaterales posteriores. *Courier-Journal I, 342 NLRB 1093, 1094 (2004)* y *Courier-Journal II, 342 NLRB 1148 (2004)*. [No puedo negar la familiaridad con *Courier-Journal II*.] La **Junta** en *Shell Oil Company 149 NLRB 283, 287*, se dirigió al asunto del establecimiento de un aviso con antelación traído en provisiones de contrato que habían expirado. La **Junta** en *Shell Oil Company* concluyó que el patrono estaba simplemente siguiendo una práctica establecida cuando unilateralmente subcontrató algún trabajo de mantenimiento durante un hiato entre contratos, a la luz del hecho de que estaba permitido contractualmente en cumplimiento del expirado convenio colectivo entre las partes. Las provisiones del acuerdo de negociación colectiva, las cuáles han sido “evocadas frecuentemente”, se han convertido en prácticas de empleo establecidas tanto como en términos y condiciones de empleo. La **Junta** más adelante declaró “está bien establecido que a pesar de la terminación de un contrato de empleo las partes, pendiente su renovación o negociación, tienen el derecho y obligación de mantener condiciones de empleo existentes”.

Un patrono viola la sección 8(a)(5) y (1) de la **Ley** al unilateralmente cambiar salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo de los empleados representados, como en el caso aquí, sin primero proveer al representante de negociación un aviso y una oportunidad significativa en relación al cambio. En primer lugar, está claro, y yo encuentro, que la decisión de despedir empleados constituye un cambio en sus condiciones de empleo. De hecho, resulta en un cambio dramático. Segundo, el cambio, (los despidos), fueron basados en consideraciones económicas no relacionadas a decisiones gerenciales que pueden ser exclusivamente ejercidas por la gerencia. El **Hospital** estaba claro en su necesidad para los despidos estaba basada en consideraciones económicas. En este asunto, el Director de Recursos Humanos *Cuevas Aponte* informó a la **Unión** en su carta del 8 de enero de 2009, notificando a la unión de los despidos que serían efectivos al próximo día y que sus acciones se basaron en la “difícil situación fiscal en la cual el **Hospital** está atravesando”. *Cuevas Aponte* le informó a cada uno de los empleados a ser despedidos que su despido fue un resultado directo de las dificultades económicas que estaba experimentando el **Hospital**. El Director Ejecutivo del **Hospital** *Vicéns Rivera* explicó que el **Hospital** simplemente no podía costear el continuar con la misma nómina y con el mismo número de empleados a menos que algo haya sido negociado para mitigar los efectos de la Ley 27 del Estado Libre Asociado la cual demanda ciertos salarios mínimos para enfermeras graduadas, licenciadas, prácticas y no licenciadas. Está claro que los despidos fueron por razones económicas y un sujeto mandatorio de negociación.

El hecho de que el **Hospital** estaba experimentando una reducción en el censo de pacientes y el Estado Libre Asociado demandaba salarios mínimos para empleados de Unidad no releva al **Hospital** de sus obligaciones de negociar con la Unión en relación a

sus empleados representados. El **Hospital** falló en establecer “exigencias económicas” que requerían de pronta acción que hubiese excusado su fallo en notificar con tiempo y negociar con la **Unión** en relación a los despidos. La evidencia establece que las preocupaciones económicas del **Hospital** se han mantenido por un tiempo prolongado. Según testificó el Director de Finanzas del **Hospital Colón Rivera** en el 2007 se estaba proyectando una pérdida de \$2 millones la cual se duplicó a \$4 millones continuando experimentando el **Hospital** pérdidas millonarias anuales posteriormente. Simplemente declaró que no había una emergencia económica repentina en enero de 2009 que pudiera justificar la falta de aviso adecuado a la **Unión** por parte del **Hospital**.

El aviso con un día de antelación que el **Hospital** le dio a la **Unión** en relación a los despidos del 9 de enero de 2009, no proveyó a la unión una oportunidad significativa de negociar. A la **Unión**, por ejemplo, se le negó cualquier oportunidad para consultar con los empleados de Unidad y/o formular o proponer otras acciones que hubiesen negado la necesidad del despido. La **Unión** fue notificada a alrededor de las 4:00pm la tarde antes del despido que el mismo sería efectivo la mañana siguiente. La evidencia garantiza, y yo concluyo, que el **Hospital** presentó un (2)“fait accompli”, en relación al despido.

Cualquier contención del **Hospital** de que la **Unión** renunció a su derecho de aviso oportuno y a una oportunidad de negociar falla dentro del escrutinio cerrado. Mientras las provisiones contenidas en los más recién expirados acuerdos de negociación colectiva entre las partes pudieran haber delineado un procedimiento para el **Hospital** abstenerse de proveer un aviso de despido mientras pagara a los empleados un número fijo de días de salario, esas provisiones del acuerdo han expirado. Asumiendo, que un relevo de aviso y de negociar en ciertos artículos de recién expirado acuerdo de negociación colectiva entre las partes, cuyos artículos están específicamente establecidos en otra parte de esta decisión, cualquier relevo no esboza los expirados acuerdos. El Hecho de que la **Unión** pudiese haber acordado tentativamente con tal lenguaje en cualesquiera nuevos acuerdos con el **Hospital**, tal situación no altera el hecho de que ningún acuerdo completo había sido negociado al momento de los despidos. Las reglas de negociación entre las partes impidieron la implementación de acuerdos parciales alcanzados durante las negociaciones. Las reglas de negociación solicitaron que los acuerdos completos sean formalmente aceptados antes de que tomen fuerza y efecto cualesquiera acuerdos tentativos.

El **Hospital** falló en establecer que las partes se encontraban en un impasse ilegal en julio de 2007, cuando afirma que implementó su última y más reciente oferta final la cual afirmativamente contuvo provisiones tentativamente acordadas relacionadas a avisos o pagos a empleados de Unidad en lugar de aviso. No es demostrado que las partes creyeran haberse encontrado al final de la saga en negociaciones posteriores en julio de 2007. Declaraciones de varios testigos indican que las partes continuaron negociando por mucho tiempo después de julio de 2007. El vicepresidente de la **Unión Díaz** testificó creíblemente que las partes corrientemente siguen, aunque esporádicamente, negociando hacia nuevos acuerdos de negociación colectiva. El Director Ejecutivo del Hospital **Vicéns Rivera** testificó que el **Hospital** continuó hablando con la **Unión** hasta el presente en relación a su situación financiera. El Director de Recursos Humanos del Hospital

*Cuevas Aponte*, quien sirvió como el portavoz del **Hospital** durante las negociaciones, atendió aproximadamente 30 sesiones de negociación pero no pudo recordar cuántas de las sesiones ocurrieron antes de julio de 2007, y cuántas después. Simplemente declaró que la evidencia no sostiene un hallazgo de que las partes hayan llegado a un tranque en sus negociaciones en julio de 2007. Por lo tanto, concluyo que no existía ningún impasse ilegal en julio de 2007, aún cuando el **Hospital** declaró que ese era el caso. El **Hospital** no pudo justificar o establecer una válida defensa a sus acciones al contender que implementó términos y condiciones, luego de un impasse, que permitieron su acción unilateral en relación al despido del 9 de enero de 2009, de los empleados de Unidad en este asunto. El **Hospital** en su informe posterior al juicio además reconoce; “es cierto que no había en lugar un [acuerdo] de negociación colectiva al momento en que estos despidos en el [2009] fueron decididos y ejecutados”, no obstante, el **Hospital** afirma que era una continua y establecida práctica pasada que había sido esbozada por la gerencia, antigüedad y reducción de las provisiones de los derechos del personal en los más recientes expirados acuerdos de negociación colectiva entre las partes.

En ese asunto, el **Hospital** presentó evidencia en relación al despido de 1999, y a dos despidos del verano de 2008, los cuales contiene el hospital que sostienen más adelante su defensa de que estaba siguiendo una establecida práctica pasada.

Yo encuentro que la evidencia del **Hospital** en relación a que el despido de 1999 y los dos despidos de 2008 no establecen una práctica pasada en relación a los despidos que pudiesen justificar la acción de despido unilateral temprano en el 2009. La evidencia no solo no establece una práctica pasada sino que ni siquiera sostiene una conclusión de que el **Hospital** estaba manteniendo el “status quo” y por consiguiente ninguna acción unilateral de su parte. Primero, tres despidos en un período de 10 años no establecen una práctica pasada que ocurre con tal regularidad y frecuencia que se pueda esperar que re ocurra en una base consistente. Segundo, los tres previos despidos, como mucho, solo establecen que el **Hospital** proveyó avisos inconsistentes en tiempo a la **Unión**. Por ejemplo, en el despido de 1999 el **Hospital** le proveyó a la **Unión** un aviso escrito el 2 de junio de 1999, de que un despido tomaría efecto el 4 de junio de 1999; no obstante, la Asistente de Recursos Humanos *Mercado Román* testificó, a así lo refleja la carta de notificación, que la **Unión** había sido notificada anteriormente en relación al despido pendiente del 4 de junio de 1999. Adicionalmente, hubo un acuerdo de negociación colectiva en efecto entre las partes al momento que especificaba, de acuerdo con *Mercado Román*, que a la **Unión** se le daría un aviso con antelación de 10 días. Yo indico que el **Hospital** no proveyó copias de los acuerdos de negociación colectiva en efecto en 1999, no se ha hecho ninguna demostración con respecto a que, si alguno, otro lenguaje en esos acuerdos pudiera ser considerado aplicable a los despidos o si el lenguaje establecido en el más recién expirado acuerdo de negociación colectiva era el mismo que el de los acuerdos de 1999. El procedimiento y rutina seguidos por el **Hospital** en el despido de 1999 no sostiene la contención del **Hospital** de que era siguiendo una práctica pasada establecida en relación al procedimiento que siguió en los despidos realizados temprano en el 2009.

El segundo despido que el **Hospital** contiene que sostiene su defensa de que estaba siguiendo una establecida práctica pasada en el despido temprano en el 2009 involucra el despido de septiembre de 2008. En ese despido el **Hospital** le notificó por escrito a la **Unión** el 18 de septiembre de 2008, que eliminaría algunas (siete) posiciones de empleo por razones económicas efectivo al 19 de septiembre de 2008. El Director de Recursos Humanos *Cuevas Aponte* primero testificó que el **Hospital** no notificó a la **Unión** antes del 18 de septiembre de 2008, del despido del 19 de septiembre de 2008; no obstante, en interrogatorio de la parte contraria reconoció e identificó, una carta que envió a la **Unión** el 5 de septiembre de 2008, notificando a la **Unión** de la necesidad de una reducción en la fuerza laboral de dos empleados del Departamento Bio Médico. Yo indico a dos empleados del Departamento Bio Médico específicamente mencionados que fueron incluidos entre los siete enlistados en el despido del 19 de septiembre de 2008. Parece ser que la **Unión** fue provista de un previo aviso en relación a por lo menos algunos empleados que eventualmente fueron despedidos el 19 de septiembre de 2008. Este aviso adicional le hubiese provisto a la unión más tiempo para negociar con el **Hospital** en relación al despido; no obstante, y más al grano, no sostiene la contención del **Hospital** de que estaba siguiendo una práctica establecida de un día de aviso cuando proveyó a la **Unión** un día de aviso con anterioridad a los despidos temprano en enero de 2009.

El tercer despido en que el **Hospital** se fía para demostrar que siguió una práctica pasada establecida tomó lugar en junio de 2008. El Director de Recursos Humanos *Cuevas Aponte* le notificó a la Unión el 25 de junio de 2008, que el **Hospital** reduciría, por siete, su personal efectivo al 30 de junio de 2008, por razones económicas. *Cuevas Aponte* reconoció que de los siete empleados de Unidad algunos de mayor antigüedad ejercieron sus derechos de (1) “bumping”, sobre los de menor antigüedad lo que resultó solamente en cuatro a cinco empleados de Unidad que serían despedidos. Con el aviso de cinco días en lugar del de uno como fue en el caso de los despidos de 2009, la **Unión** tuvo un tiempo adicional para responder y algunos de los empleados de Unidad, al ejercer ciertos derechos, pudieron evitar ser despedidos. Está claro que la notificación del procedimiento y despido de junio de 2008 era significativamente diferente de la del despido ocurrido temprano en el 2009.

Encuentro, por las razones esbozadas arriba, que el **Hospital** falló en demostrar una práctica pasada establecida en relación a los despidos. Más aún encuentro que el **Hospital**, temprano en 2009, despidió unilateralmente a los empleados específicamente identificados aquí en algún otro lugar, y otros similarmente situados, sin ofrecerle a la **Unión** una oportunidad adecuada de negociar con respecto a la decisión del despido y sus efectos. Encuentro que las acciones del **Hospital** violaron la Sección 8(a)(5) y (1) de la Ley.

## REMEDIO

Habiendo encontrado que el **Hospital** se comprometió en ciertas prácticas laborales ilícitas, encuentro necesario recomendar que se le ordene al **Hospital** el cese y desiste en ese aspecto y que se tome cierta acción afirmativa designada para efectuar las políticas de la Ley y postear un aviso apropiado en ambos inglés y español. Es recomendado que se

le ordene al **Hospital** la reinstalación de los empleados despedidos y pagarles la totalidad por cualquier pérdida que hayan sufrido, de acuerdo con *F.W. Woolworth Co. 90 NLRB 289 (1950)*, más los intereses según computados en *New Horizons for the Retarded, 283 NLRB 1173 (1987)*, ver también *Lapeer Foundry & Machine, 289 NLRB 952, 955-956 (1988)*. También se recomienda que se le ordene al **Hospital** el negociar con la **Unión** en relación a cualquier decisión de despedir y/o terminar Empleados de Unidad por razones económicas y los efectos de cualquier despido por razones económicas.

Sobre estos hallazgos de hechos y conclusiones de ley y en el record completo, Yo emito lo siguiente recomendado.

## **ORDEN**

El Hospital, Hospital Damas, Inc. Ponce, Puerto Rico, sus oficiales, agentes, sucesores y asignados deberán:

1. Cesar y desistir de:
  - a) Despedir y/o terminar de empleo a empleados por razones económicas en las unidades representadas por la Unidad Laboral de Enfermeras (os), y Empleados de la Salud sin proveer a la Unión un oportuno aviso y una oportunidad de negociar sobre la decisión y los efectos de ello. Las unidades de negociación son:

### Unidad de Enfermeras Graduadas

INCLUIDAS: Todas las Enfermeras Graduadas, incluyendo las Enfermeras Graduadas en Cardiología.

EXLUIDOS: Todos los demás empleados, incluyendo Enfermeras Supervisoras, Guardias y Supervisores según lo definido por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

### Unidad de Empleados Clericales

INCLUIDOS: Todos los empleados de oficina en las unidades de enfermería; de oficina y clericales, tenedores de libros, vendedores, cajeros en sala de emergencias, operadores de cuadro telefónico, operadores de computadoras, recepcionistas, recibidores y despachadores de mercancía, oficiales de enlace y transcripcionistas.

EXCLUIDOS: Todos los demás empleados, incluyendo Ejecutivos, Secretarias Ejecutivas, Enfermeras y Enfermeras Graduadas, Contables, Personal Profesional, Guardias y Supervisores según lo definido por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

### Unidad de Enfermeras Prácticas y Técnicos

INCLUIDOS: Todas las Enfermeras Prácticas, Enfermeras Prácticas II, Asistentes de Enfermeras, "Orderlies", Técnicos de Rayos X, Técnicos de Emergencias Médicas, Técnicos de EKG, Técnicos de Sala de Operaciones, Asistentes de Farmacia, Terapistas Físicos y Respiratorios, Técnicos de Medicina Nuclear y Ultrasonido, Enfermeras Prácticas Cardiólogas y Técnicos de Equipo de Oxígeno.

EXCLUIDOS: Todos los demás empleados, incluyendo Ejecutivos, Secretarías Ejecutivas, Enfermeras y Enfermeras Graduadas, Contables, Personal Profesional, Guardias y Supervisores según lo definido por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

### Unidad Profesional

INCLUIDOS: Todos los Tecnólogos Médicos, Microscopistas, Técnicos de Laboratorio, Técnicos de Banco de Sangre, Técnicos de Histopatología, Asistentes de Laboratorio, Técnicos de Laboratorio y Autopsia, Terapistas Físicos.

EXCLUIDOS: Todos los demás empleados, incluyendo Ejecutivos, Secretarías Ejecutivas, Enfermeras y Enfermeras Graduadas, Contables, Personal Profesional, Guardias y Supervisores según lo definido por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

### Unidad de Lavandería y Mantenimiento

INCLUIDOS: Todos los mecánicos generales, carpinteros, Técnicos de Equipo Bio Médico, Operadores de Calderas, Choferes, Electricistas, Ayudantes Generales, Plomeros, Ebanistas, Mecánicos de Refrigeración, Asistentes de Mantenimiento, Masones y todos los empleados en el Departamento de Lavandería.

EXCLUIDOS: Todos los demás empleados, incluyendo Ejecutivos, Secretarías Ejecutivas, Enfermeras y Enfermeras Graduadas, Contables, Personal Profesional, Guardias y Supervisores según lo definido por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

### Unidad de Dieta y Cafetería

INCLUIDOS: Todos los cocineros, Asistentes de Cocinero, Empleados de Almacén, Empleados de Comida y Servicio y Empleados de Cafetería.

EXLCUIDOS: Todos los demás empleados, incluyendo Enfermeras y Enfermeras Graduadas, Contables, Guardias y Supervisores según lo definido en la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

Unidad de Limpieza

INCLUIDOS: Todos los empleados de limpieza.

EXCLUIDOS: Todos los demás empleados incluyendo ejecutivos, Enfermeras y Enfermeras Graduadas, Guardias y supervisores según lo definido por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

- b) En cualquier forma o asunto relacionado interferir con, restringir o coaccionar empleados en el ejercicio de los derechos garantizados para ellos por la Sección 7 de la Ley.

2. Tomar la siguiente acción afirmativa para efectuar las políticas de la Ley:

- a) Antes de despedir y/o terminar de empleo a empleados de unidad por razones económicas, se deberá notificar y, bajo solicitud, negociar con la Unión como el representante exclusivo de negociación colectiva en las unidades descritas arriba sobre los efectos de dicha decisión de despido y/o terminación de empleo.
- b) Dentro de 14 días a partir de la Orden de la Junta, al punto de que no se haya hecho, ofrecer a los siguientes y a otros empleados similarmente situados, la reinstalación inmediata a sus antiguos trabajos o, si esos trabajos ya no existen a posiciones sustancialmente equivalentes, sin perjuicio a su antigüedad y a otros derechos o privilegios previamente disfrutados:

Virginia Batalla Soltero  
Carmen Borelly León  
Ana García Andujar  
Maricruz Hilerio Burgos  
José La Torre Pagan  
María V. Martínez Andino  
María V. Martínez Irizarry  
Linda R. Mercado Pérez  
Elizabeth Quiñones Santos  
Frances Santiago Ortiz  
Linned Torres Burgos  
Moraima Vélez Figueroa  
William Pagán Plaza  
Margarita Valentín Vélez  
Gilberto Burgos Caraballo

Bárbara Torres Ruiz  
Sonia Barreira Ortiz  
Dinorah Medina Torres  
Amayra Morales Santiago  
Marisol Torres Figueroa  
Oneida Albino Rodríguez  
Yaneth Rodríguez Figueroa  
Gladys Pérez Ramos  
Rosalinda Rosado Figueroa  
Gina Bauza Ramos  
Lexa Cedeño Rodríguez  
Myrna González Martín  
Merilyn Irizarry Torres  
Esther Maldonado Alvarado  
Evette Martínez Boffil

Mildred Sierra Torres  
Marta Barreira Candel  
Nereida Rosado  
Janice Torres Rodríguez  
Franklyn Goenga Morell  
Josephine D. Alvarado Rodríguez  
Nicolás Ortiz Descartes  
Ángela Serrano López  
Isaías Vázquez Maldonado  
Wilson Padilla Ralat  
Ana D. Quirindongo  
José A. Acosta Torres  
Manuel Ramos Miranda

Graciela Méndez Casiano  
Cesarine Pérez Lara  
Lourdes Pulliza Rivera  
Nidia Rivera Martínez  
Sonia Mattei Torres  
María Velázquez  
Juan José Muñoz Vélez  
Ricardo Torres Matos  
Yasmin Fontanez  
Efraín Rivera Ríos  
Jorge Carlo Torres  
Áurea Pérez Rivera  
Edwin Moreno Morales

- c) Remunerar en su totalidad a los empleados de unidad mencionados en el párrafo 2(b), y a otros empleados similarmente situados, por cualquier pérdida que hayan sufrido como resultado de la conducta ilegal del Hospital, en la manera establecida aquí en la sección de remedio.
- d) Preservar y, dentro de 14 días de solicitado, o por cualquier tiempo adicional como lo permita el Director Regional por una buena causa demostrada, proveer en un lugar razonable designado por la Junta o sus agentes, todos los récords de nómina, seguro social, tarjetas de tiempo, personal e informes, y todos los demás récords, incluyendo una copia electrónica de tales récords guardados de forma electrónica, necesaria para analizar la cantidad de la paga retroactiva debida bajo los términos de la Orden de la Junta.
- e) Dentro de 14 días luego del servicio por la Región 24 de la Junta publicar en sus facilidades en Ponce, Puerto Rico copias del aviso adjunto en Inglés y Español marcados como “APENDICE”. Copias de dicho aviso en formas provistas por el Director Regional de la Región 24, luego de ser debidamente firmadas por el representante autorizado del Hospital, deberá ser publicada por el Hospital tan pronto sea recibida, y mantenida por este por 60 días siguientes consecutivos, en lugares notorios, incluyendo todos aquellos lugares donde los avisos para los empleados se publicar regularmente. Pasos razonables deberán ser tomados por el Hospital para asegurar que dichos avisos no son alterados, arrancados o cubiertos por cualquier otro material. En el evento de que, durante pendencia de estos procedimientos, el Hospital se ha ido fuera de servicio o ha cerrado sus facilidades involucradas en estos procedimientos, el Hospital deberá duplicar y enviar por correo, bajo su propia expensa, una copia del aviso a todos los corrientes y formalmente trabajadores empleados por el Hospital en cualquier momento desde el 9 de enero de 2009.

- f) Dentro de 21 días luego del Servicio de la Región, radicar con el Director Regional para la Región 24 un certificado jurado de un oficial responsable en una forma provista por la Región atestiguando los pasos que el Hospital ha tomado para cumplir con lo adjunto.

Fechado en Washington, D.C. 16 de diciembre de 2009.

William N. Cates  
Juez en Jefe Asociado

**TERMINOS:**

*(1) "Bumping" o "Bumping Rights": Derecho contractual de un empleado de mayor antigüedad para no ser despedido sobre los de menor antigüedad.*

*(2) Fait Accompli: Creación de una situación la cual es irreversible y con la que las otras partes tienen que vivir.*

NOTA: el Hospital Damas ha requerido a la NLRB considerar su última decisión bajo la defensa de que ha radicado una solicitud de quiebra durante el pasado mes de octubre. Además ha solicitado igualmente sin éxito detener el proceso ante la misma Corte de Quiebras.

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB por sus siglas en inglés), le ordenó judicialmente por segunda ocasión a dicha administración restituir a más de 70 trabajadores despedidos junto con la otorgación de otras compensaciones.

**TRADUCIDO POR: JLCC (ULEES)**

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