

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y REC HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN P.R. 00919-5540

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD(ULEES)
(UNIÓN)

Y

ASHFORD PRESBYTERIAN
COMMUNITY HOSPITAL
(HOSPITAL O PATRONO)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-1026

SOBRE: DESPIDO DE LA SRA.
KEILA GARCÍA COLÓN

ÁRBITRO: BRUNILDA DOMÍNGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el 13 de mayo de 2004 en nuestro Negociado. Por el Hospital, comparecieron la Lcda. Marta E. Vilá Báez, Asesora Legal y Portavoz; la Sra. Luisa M. Rosado Vega, Directora de Servicios de Enfermería, la Sra. Irma Carillo Muñiz, Directora de Recursos Humanos, la Sra. Marta Vázquez Collazo, Coordinadora de Clínica y la Sra. Judith Colón, Supervisora. Por la Unión, estuvieron presentes el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velásquez, Asesor Legal y Portavoz; y la Sra. Keila García Colón, querellante.

CONTROVERSIA

Al las partes, así representadas, no lograr establecer por acuerdo mutuo la controversia a resolverse en el caso, éstas nos sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO:

Que se resuelva conforme a derecho y al convenio colectivo. Que se determine que hubo abandono de servicio y que por lo tanto, el despido fue justificado. Que se provea el remedio adecuado.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido de Keila García Colón estuvo o no justificado, si no lo estuvo, que la Árbitro determine el remedio conforme a derecho.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable¹, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos² que el asunto a resolverse en el caso consiste en:

¹ Vigente entre las partes del 2000-2003 (Exhibit 1 conjunto).

² El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: **“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 el inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.**

Determinar, conforme a los hechos³, si el despido de la Sra. Keila García Colón estuvo justificado o no. De determinar que no lo estuvo, que la Árbitro provea el remedio adecuado.

Finalizada la audiencia, les informamos a las partes que el caso quedaría sometido para efectos de adjudicación cuando ambas enviaran los alegatos simultáneos el 30 de junio de 2004. Posteriormente, se les concedió tres(3) prorrogas (12 y 30 de julio y 4 de agosto) para la presentación de dichos alegatos. Recibimos el de la Unión el 3 de agosto y el del Hospital el 4. **Ambos en término.** En esta última fecha el caso quedó sometido para efectos de adjudicación.

II. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XXX

DERECHOS GERENCIALES

A. La Gerencia tendrá la facultad de dirigir y controlar la fuerza trabajadora y de establecer normas para la ejecución del trabajo.

REGLAMENTO DE DISCIPLINA⁴

Regla de Conducta # 45:

Abandono del servicio. Se considerará abandono del servicio cuando un empleado está ausente por un período mayor de tres(3) días laborables consecutivos sin haber notificado la razón de su

³ El Convenio Colectivo aplicable, supra, no dispone que el laudo se emita conforme a derecho. Solo establece en su Art. X (D) que: "La decisión del Árbitro será final y obligatoria para el empleado, la Unidad Laboral y el Hospital.

⁴ Revisado: junio 2003(Exhibit 15 del Patrono).

ausencia a sus superiores, de acuerdo con las normas establecidas por el Hospital.

Primera Ofensa: Despido

III. OPINIÓN

A. El 16 de agosto de 2003 se presentó una queja⁵ contra la querellante por alegadamente ésta colocar de forma abrupta a un bebé en su cunita. Esto ocurrió en la Unidad de Intensivo Neonatal. Según surge de la evidencia presentada por el Patrono, hubo un proceso de investigación del 9 al 19 septiembre⁶ sobre el incidente. Los resultados no fueron concluyentes ya que de las entrevistas realizadas no se pudo confirmar el incidente.

Sin embargo, el Patrono determinó que la Sra. Keila García sería trasferida de la sala de recién nacidos a la sala de emergencia. La Sra. Irma Carrillo, Directora de Recursos Humanos declaró que la Sra. Eva Núñez Ríos-Ex Directora de Recursos Humanos⁷ se comunicó el 17 de septiembre, vía telefónica, con la Sra. Keila García para notificarle que se reportara a sus labores el 18 de septiembre de 2003 ya que, debido a la investigación esta última había sido instruida a permanecer en su casa. La querellante

⁵ Exhibit # 8-Declaración del Enfermero José Santiago Cuevas fechada 9 de septiembre de 2003.

⁶ Exhibit # 18-Patrono-Resumen de la Asistencia de Keila García Colón

⁷ No declaró en la audiencia y actualmente no trabaja en el Hospital.

no se reportó los días 19, 22 y 23 de septiembre a su nueva área asignada, conforme con el testimonio de Carrillo.

El 23 de septiembre de 2003, el Hospital despidió a la Sra. Keila García Colón como consta en una anecdotal⁸ la cual expresó lo siguiente:

“El 19 de septiembre ella no se presentó ni tampoco el señor Grant, tampoco llamaron (sic). Hasta la fecha no se ha comunicado con nosotros, por que asumimos un abandono de servicio, ya van más de tres días de la fecha en que debía reportarse”.

Para el despido, el Patrono aplicó la regla # 45⁹ sobre abandono de servicios. Ésta dispone que se considerará abandono del servicio el que un empleado se ausente por un período mayor de tres (3) días laborables consecutivos sin haber notificado la razón de su ausencia a sus superiores, de acuerdo con las normas establecidas por el Hospital. Según lo establecido en el Reglamento de Disciplina, el abandono de trabajo conlleva el despido. El Hospital estableció durante la audiencia que se contaron para los efectos del abandono de trabajo los días 19, 22 y 23 de septiembre de 2003. A preguntas

⁸ Exhibit # 17 del patrono

⁹ Exhibit # 14-Patrono

nuestras, Carrillo especificó que el despido se basó en esas tres (3) ausencias. Sin embargo, el reglamento, supra, señala claramente que se tomarán en consideración las ausencias por más de tres (3) días laborables consecutivos, no por tres (3) solamente. Por lo tanto, en este caso no se configuró el abandono del servicio.

Por otro lado, el Hospital no presentó evidencia testifical que controvirtiera el testimonio de la Sra. Keila García a los efectos de que la Sra. Eva Núñez Ríos no le comunicó por teléfono que se reportara a sus labores el 19 de septiembre. Siendo ésta una testigo no contradicha, merece nuestro crédito¹⁰ pues la Sra. Eva Núñez no declaró en la audiencia.

B. Reconocemos la facultad que tiene el Hospital de promulgar reglamentos. Pero una vez los adopta, debe actuar de conformidad con estos y no incumplirlos. Nuestro más alto tribunal se ha expresado sobre el particular¹¹ al resolver reiteradamente que el despido de un empleado efectuado en contravención de la propia reglamentación del patrono en un reglamento de disciplina, acarrea o causa perjuicio a una parte, en este caso un despido injustificado. Si el reglamento estableció que el abandono era por más de tres (3) días el Hospital no podía violar el mismo y despedir a

¹⁰ Véase Miranda Soto vs. Mena Ero, 109 DPR 473.

la empleada sólo por tres (3) días. En el caso que nos ocupa, el Patrono viola su propio reglamento al aplicarlo en contravención con lo allí establecido.

C. Por otra parte, el Patrono tenía la obligación de notificar adecuadamente a Keila García su decisión de traslado y su efectividad. Mas, éste; no presentó evidencia de que la Sra. Keila García recibiera la misma. Por el contrario, el Hospital reconoció que la carta vino devuelta por el correo. En cuanto a la responsabilidad del Patrono de notificar adecuadamente, en el libro Discipline and Discharge in Arbitration¹²se señala y citamos que:

“Construction of ambiguous notification rules... an ambiguous contractual notification provision may lead on arbitrator to overturn the discipline because the employee was improperly advised of the rules”.

A los efectos de corroborar si hubo una notificación adecuada, el Hospital tenía la responsabilidad de realizar una investigación razonable antes de concluir que la empleada abandonó voluntariamente su empleo¹³.

IV. DECISION

A. Analizada la prueba desfilada y los hechos del caso, resolvemos que el despido de la empleada no estuvo justificado; y que el Patrono aplicó en contravención su

¹¹ Véase Hernández García vs. J.R.T, 94 DPR 22, Rosario Mercado vs. San Juan Racing, 94 DPR 635 y Santiago Vs. Kodak Caribbean, 92 JTS 11.

¹² Norman Brand, Washington, DC, The Bureau of National Affairs, Inc. 1999, página 111(3)

¹³ Norman Brand, Washington,DC, The Bureau of National Affairs, Inc. 1999, página 111(1)

propia reglamentación de disciplina, acarreado así una violación que causó perjuicio a la otra parte de la controversia.

B. Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos consignados en la Opinión que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Conforme a los hechos, el despido de la Sra. Keila García Colón no estuvo justificado. Se le ordena al Patrono la reposición al empleo y la paga de salarios dejados de percibir desde la efectividad del despido, según dispone el Artículo X (G) del Convenio Colectivo el cual expresa que: **“En casos de despido o suspensión disciplinaria de un empleado, si el Árbitro determina que el despido o la suspensión disciplinaria fue sin justa causa, el Árbitro ordenará la reposición del empleado con paga atrasada a la fecha del despido o la suspensión”**.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, 3 de enero de 2005.

BRUNILDA DOMÍNGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 3 enero de 2005 y se remite copia del laudo a las siguientes personas:

LCDA MARTA E. VILÁ BÁEZ
BUFETE SÁNCHEZ BETANCES & SIFRES
PO BOX 195055
SAN JUAN PR 00919

SRA IRMA A CARRILLO MUÑIZ
DIR RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL PRESBITERIANO
PO BOX 902-0032
SAN JUAN PR 00902-0032

LCDO CARLOS ORTIZ VELÁSQUEZ
COLL Y TOSTE #50 (ALTOS)
SAN JUAN PR 00918

SRA ANA CONSUELO MELÉNDEZ
PRESIDENTA
ULEES
EXT ROOSEVELT
354 CALLE HECTOR SALAMAN
SAN JUAN PR 00918-2111

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA