

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

FUNDACIÓN DR. MANUEL DE LA PILA
IGLESIAS, INC.

(Hospital)

y

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

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-07-1929¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM.: A-05-1869

SOBRE: DESPIDO POR
ABANDONO DE
TRABAJO

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se llevó a cabo en las instalaciones del Hospital Dr. Pila en Ponce el 8 de diciembre de 2005. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 8 de febrero de 2006.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por "**el Hospital**": Lcdo. Polonio J. García, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Melba Febus, Directora de Enfermería; Sra. Yolanda Bobé, Directora de Recursos Humanos; Sra. María Biascochea, Secretaria de RN; Sr. José Rodríguez, Enfermero Supervisor. Por "**la Unión**": Lcdo. Teodoro Maldonado, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Ingrid Vega Méndez, Funcionaria; Sra. Joanna Rodríguez, Testigo; Sr. Roilán Rodríguez Santiago, Querellante.

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en este caso. Ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión y delegaron en la Arbitro extraer el asunto preciso a resolver, conforme lo dispone el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Conciliación y Arbitraje.

POR EL HOSPITAL:

Que el Arbitro determine si la querella es o no arbitrable procesalmente a base de haberse abandonado la reunión de discusión de la querella dentro del primer paso del procedimiento de quejas y agravios.

De ser arbitrable, entonces que la Honorable Arbitro [sic] determine si el querellante Roilán Rodríguez terminó voluntariamente su relación de empleo con el Hospital Dr. Pila al abandonar su trabajo por tres días o más, de acuerdo con las disposiciones del Manual de Beneficios y Responsabilidades del Empleado. De no haberlo hecho, que la Arbitro decrete el remedio que corresponda con arreglo a derecho.

POR LA UNIÓN:

Si el despido del Sr. Roilán Rodríguez fue justificado o no por razón de abandono de trabajo.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la querella es o no arbitrable procesalmente. De ser arbitrable, determinar si a tenor con el Convenio Colectivo y el Manual de Beneficios y Responsabilidades del Empleado, el despido del Sr. Roilán Rodríguez estuvo justificado o no por razón de abandono de trabajo.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO² ATINENTES AL CASO**ARTÍCULO X QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE****Primer Paso**

Todo empleado que desee tramitar una queja o agravio, deberá presentar dicha queja de por sí, y / o a través del delegado y / o a través de un representante de la Unidad Laboral ante su supervisor inmediato o Directora/or de Enfermería, dentro de los cinco (5) días siguientes al surgimiento de dicha queja o agravio. Dentro de los cinco (5) días siguientes a que se le presente dicha queja, el supervisor o la Directora, según se designe previamente presentará su decisión, para resolver dicha querrela. Si el empleado o empleados envueltos no están conformes con la decisión, o si la queja del empleado concernido no pudiera resolverse, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso.

...

ARTÍCULO XXIV DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

- A. Sujeto a las restricciones específicas de este Convenio, la INSTITUCIÓN tiene el derecho a administrar su operación, dirigir sus empleados incluyendo el derecho de planificar, dirigir y controlar las operaciones, determinar los métodos, procesos y medios de operación, incluyendo el derecho de hacer estudios o implantar nuevos métodos o facilidades de operación, establecer normas de conducta profesional y todos los derechos de administración.
- B. LA UNIDAD LABORAL reconoce el derecho de la INSTITUCIÓN de emplear, ascender o transferir, disciplinar o despedir cualquier empleado por causa justificada, sujeta a los derechos expresamente otorgados a los empleados bajo este Convenio.

...

² Exhibit 1 Conjunto

IV. DISPOSICIONES DEL MANUAL DE BENEFICIOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO ATINENTES AL CASO

REGLAS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN

Terminación en el empleo - El hospital considerará que usted ha terminado voluntariamente en su empleo si usted: renuncia, no regresa en la fecha acordada luego de una ausencia autorizada ni cumple con la norma de notificación de ausencia o falla en reportarse a su trabajo o notificar por tres días o más consecutivos de trabajo. Usted también puede ser despedido por ejecutoria inapropiada, conducta inapropiada, ausencias excesivas, tardanzas, hostigamiento, cometer discriminación o violación a alguna política de la Institución.

REGLAS DE DISCIPLINA

...

4. Ausencia sin notificación por un período de tres días o más, los cuales se considerarán como abandono del trabajo.
5. Ausentarse en horas laborables sin la debida autorización, lo cual se considerará abandono de deberes.

...

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Roilán Rodríguez, aquí querellante, se desempeñó como Enfermero Generalista en el Área de Intensivo del Hospital. En dicha área se brindan cuidados especializados a pacientes crítica y agudamente enfermos.
2. En agosto de 2003, el Querellante comenzó estudios diurnos conducentes al grado de Maestría en Administración de Enfermería en la Universidad Interamericana, Recinto de Arecibo. Por tal razón, éste gestionó un arreglo en su programa de trabajo, mediante una carta dirigida a su supervisor y copia de su matrícula como es uso y costumbre en la Institución.

3. A principios de enero de 2005, el Querellante le solicitó al Sr. José Rodríguez Malavé, Supervisor de la Unidad de Intensivo, un arreglo en su programa de trabajo para ese semestre.
4. El señor Rodríguez, le requirió en varias ocasiones al Querellante copia de su programa de clases para poder realizar los arreglos pertinentes.
5. Llegado el momento de preparar el programa de trabajo de la Unidad, el supervisor se comunicó vía telefónica con el Querellante para solicitarle la copia de su matrícula. El Querellante, le dijo entonces que no la tenía y que no se la iba a dar. A lo que el supervisor le contestó que lamentablemente no le podía hacer arreglos en el programa y que lo iba a poner a rotar.
6. El supervisor le refirió la situación suscitada con el Querellante a la Sra. Yolanda Bobé, Directora de Recursos Humanos.
7. El Querellante fue asignado a turnos de 7:00 a 3:00 p.m. en lugar de los turnos de 3:00 a 11:00 p.m. que había solicitado.
8. Las clases del Querellante comenzaron el 15 de enero de 2005 y el Querellante se ausentó los días 24, 25 y 26 de enero sin que mediara notificación alguna.
9. El 27 de enero de 2005, el Querellante fue despedido por abandono de trabajo.
10. El 1 de febrero de 2005, el Querellante suscribió una carta al Sr. José Rodríguez, Supervisor del Departamento de Intensivo, haciendo constar que no estaba de acuerdo con el despido.

11. El 3 de febrero de 2005, la Sra. Melba Febus Bernardini, Administradora de los Servicios de Enfermería, le envió una carta a la Sra. Ingrid Vega, representante de la Unión, informándole que había recibido una querrela por el despido del Querellante. En dicha comunicación, la señora Febus le notificó a la señora Vega que se había comunicado con el Querellante y que le había ofrecido reunirse con él el 4 de febrero a las 8:30 a.m. o a la 1:30 p.m. Que el Querellante le indicó que llamaría para confirmar, pero que a la fecha de dicha comunicación no lo había hecho.
12. El 4 de febrero de 2005, la señora Vega le envió una carta vía facsímil a la señora Febus indicándole que su carta no cumplía con lo establecido en el primer paso de quejas y agravios, por lo que tenía hasta el 7 de febrero de 2005, para enviar por escrito su decisión sobre el caso.³
13. El 11 de febrero de 2005, la señora Vega le envió una carta vía facsímil a la Sra. Yolanda Bobé, Directora de Recursos Humanos, para darle seguimiento a la querrela del Sr. Roilán Rodríguez.⁴
14. El 16 de febrero de 2005, la señora Bobé le contestó vía facsímil a la señora Vega que entendía que la querrela no procedía debido a que no se cumplió con el primer paso del procedimiento de quejas y agravios.

³ La carta se envió mediante fax al número (787) 848-6970 que corresponde al Departamento de Compras del Hospital.

⁴ La carta se envió mediante fax al número (787) 841-1088 que corresponde al Departamento de Recursos Humanos.

15. El 23 de febrero de 2005 se radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la presente querrella.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Hospital levantó la defensa de arbitrabilidad procesal argumentando que la Unión no cumplió con el Primer Paso del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje del Convenio Colectivo. El Hospital alegó que, como parte de ese Primer Paso, era uso y costumbre entre las partes sostener una reunión de discusión sobre la querrella con el director del Departamento de Enfermería antes de llegar al Segundo Paso. Que a pesar de que la Sra. Melba Febus Bernardini, Administradora de los Servicios de Enfermería, se comunicó prontamente con el Querellante para concertar una reunión, ni éste ni la representación de la Unión acudieron a la cita en la fecha señalada.

La Unión, por su parte, argumentó que no le asistía la razón al Hospital debido a que el Artículo X sobre Quejas, Agravios y Arbitraje, *supra*, dispone que dentro de los cinco (5) días siguientes a que se presente la queja, el supervisor o el Director, presentará su decisión para resolver dicha queja. Que si el empleado o empleados no están conformes con la decisión, o si la queja del empleado no pudiera resolverse se recurrirá al mecanismo del Segundo Paso. Por lo que, la Unión, independientemente de que no se haya celebrado la reunión, o porque no se haya presentado la decisión actuó conforme al Convenio Colectivo al recurrir al Segundo Paso dado que la queja del Querellante no pudo ser resuelta.

La llamada arbitrabilidad procesal se refiere a si los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el convenio, o parte de ellos, aplican a una controversia en particular, si tales procedimientos han sido o no seguidos; o cuando, sin excusa alguna, no se sigue el procedimiento establecido en el convenio, anulándose con tal acción o inacción la capacidad del árbitro para intervenir. *John Wiley & Sons v. Livintong*, 376, U.S. 543, 547, 557 (1964).

El Hospital trajo ante nuestra consideración el elemento del uso y costumbre como una fuente de obligación, que en este caso obligaría a la Unión a tener que reunirse para discutir la querella en el Primer Paso. El uso y la costumbre es una herramienta útil para determinar la intención de las partes cuando se trata de una cláusula que tiene un lenguaje ambiguo que se presta a varias interpretaciones. Sin embargo, no podemos obviar que el convenio es el contrato entre las partes y que cuando su letra es clara y libre de toda ambigüedad, lo allí dispuesto ha de ser el factor determinante para resolver la controversia. En torno a este particular, el Árbitro Jules J. Justin expresó lo siguiente:

Un lenguaje sencillo y sin ambigüedades resulta ser un hecho de validez indiscutible. Actos previos no pueden ser utilizados para intentar cambiar los términos claramente establecidos en un convenio. La función del árbitro no es reescribir el convenio negociado por las partes, sino que su función se limita a tratar de descubrir cual fue la intención de las partes al negociar una cláusula en particular.⁵
(Traducción Nuestra)

⁵ *Phelph Dodge Copper Products Corp.*, 16 L.A. 229(1951)

En torno a este particular, el Artículo X, *supra*, del Convenio Colectivo vigente entre las partes, establece un procedimiento específico para resolver sus controversias. Este procedimiento no contempla que las partes tengan que reunirse para discutir la querrela o queja presentada en su Primer Paso, sino que se tome una determinación sobre la querrela. Dispone además, que una vez agotado dicho Paso, si el empleado no está conforme con la determinación o si la queja no ha podido ser resuelta, se recurrirá al mecanismo provisto en el Segundo Paso.

Lo antes mencionado no implica que las partes, de común acuerdo, no puedan tomar otras iniciativas que les permitan hacer uso efectivo del procedimiento establecido para resolver sus controversias. No obstante, las mismas no pueden ser interpretadas o utilizadas para modificar lo ya pactado en el Convenio Colectivo. Por lo que, concluimos que aún cuando las partes se reúnan durante el Primer Paso para discutir la querrela, el Hospital tendrá que emitir su decisión dentro del término establecido.

A tenor con lo antes señalado, declaramos la querrela arbitrable procesalmente. La Unión, actuó correctamente al recurrir al Segundo Paso del procedimiento de quejas y agravios al no quedar resuelta la querrela durante el Primer Paso.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO

Sobre este particular, el Hospital alegó que el querellante Roilán Rodríguez terminó voluntariamente su relación de empleo al abandonar su trabajo por tres días consecutivos conforme a las disposiciones del Manual de Beneficios y Responsabilidades del Empleado.

La Unión, por su parte, argumentó que el Querellante fue despedido injustificadamente debido a que el Hospital tenía conocimiento del esfuerzo que éste realizaba para completar sus estudios. Que el Querellante le había notificado a su supervisor inmediato que no podía trabajar los turnos de 7:00 a 3:00 p.m. durante ese semestre dado que conflagría con su programa de estudios. Que las ausencias fueron notificadas y expuestas las razones.

Concurrimos con la posición del Hospital. El Manual de Beneficios y Responsabilidades del Empleado establece claramente la política de la Institución en torno a estos casos. Según dicho manual se considerará como abandono de trabajo o terminación voluntaria del empleo cuando el empleado infrinja la norma de notificación de ausencias o falle en reportarse a su trabajo por tres (3) días consecutivos o más.

En este caso, la Unión trató, en vano, de justificar lo injustificable. Si bien es cierto que el Querellante le había expresado a su Supervisor inmediato que no podía trabajar los turnos de 7:00 a 3:00 p.m. durante ese semestre dado que conflagría con su programa de estudios, no es menos cierto que éste no puso al Supervisor en posición de poder acceder a su solicitud, proveyéndole copia de su matrícula, de manera que éste pudiese justificar un arreglo en su programa de trabajo.

En cuanto al planteamiento de que las ausencias fueron notificadas y justificadas las razones, es menester señalar que por las razones antes mencionadas al Querellante no se le hizo ningún tipo de concesión en su programa de trabajo, razón por la cual no

estaba autorizado a trabajar en un horario en específico y mucho menos a ausentarse por tres (3) días consecutivos sin notificación alguna.

Concluimos que el Querellante se hizo acreedor de la medida disciplinaria impuesta al infringir la norma de notificación de ausencias y fallar, a sabiendas, en reportarse a su trabajo por tres días consecutivos.

VII. LAUDO

La querrela es arbitrable procesalmente. A tenor con el Convenio Colectivo y el Manual de Beneficios y Responsabilidades del Empleado, el despido del Sr. Roilán Rodríguez estuvo justificado por razón de abandono de trabajo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 8 de noviembre de 2006.

LILLIAM M. AULET BERRÍOS
ÁRBITRO

LMAB/drc

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 8 de noviembre de 2006 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO POLONIO J GARCÍA
BUFETE SALA
COND SAN VICENTE
8169 CALLE CONCORDIA STE 102
PONCE 00717-1556

SRA YOLANDA BOBÉ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DR PILA
PO BOX 331910
PONCE PR 00733-1910

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

SRA INGRID C VEGA MÉNDEZ
FUNCIONARIA
UNIDAD LABORAL DE ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS DE LA SALUD
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III